



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**ESTUDIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2014-2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

AUTORAS:

Br. MAHER ZULEMA CASTRO CHÁVEZ

Br. KATHERINE LISETH DIAZ ZAPATA

TUMBES, PERÚ

201



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**ESTUDIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS
DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2014-2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

AUTORAS:

Br. MAHER ZULEMA CASTRO CHÁVEZ

Br. KATHERINE LISETH DIAZ ZAPATA

TUMBES, PERÚ

2018

RESPONSABLES

Br. KATHERINE LISETH DIAZ ZAPATA

EJECUTORA

Br. MAHER ZULEMA CASTRO CHÁVEZ

EJECUTORA

Dr. JAVIER AUSBERTO LÓPEZ CÉSPEDES

ASESOR

JURADO CALIFICADOR

Mg. ANTONIO ALBERTO RUIZ MONTEALEGRE

PRESIDENTE

Mg. JUAN SANTIAGO BLAS PÉREZ

SECRETARIO

Lic. Adm. RÚBEN EDGARDO INFANTE CARRILLO

VOCAL

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Nosotras, Maher Zulema Castro Chavez y Katherine Liseth Diaz Zapata, declaramos que los resultados reportados en nuestra tesis titulada **ESTUDIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2014-2016**, son producto de nuestro trabajo con el equipo permitido de terceros en cuanto a su concepción y análisis.

Asimismo, declaramos que hasta donde sabemos, no contiene material previamente publicado o escrito por otra persona excepto donde se reconoce como tal a través de citas y con propósitos exclusivos de ilustración o comparación. En este sentido, afirmamos que cualquier información presentada sin citar a un tercero es de nuestra propia auditoría. Declaramos, finalmente, que la redacción de esta tesis es producto de nuestro asesor de tesis y nuestro jurado calificador, en cuanto a la concepción y al estilo de la presentación o la expresión escrita.

CERTIFICACIÓN

Dr. Javier Ausberto López Céspedes, Docente de la Universidad Nacional de Tumbes, adscrito a la Facultad de Ciencias Económicas, Departamento Académico de Administración y Economía.

CERTIFICA:

Que el Proyecto de Tesis: **ESTUDIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2014-2016**, presentado por las Bachilleres *Maher Zulema Castro Chavez* y *Katherine Liseth Diaz Zapata*, ha sido asesorado y revisando por mi persona por tanto queda autorizado para su presentación e inscripción a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes para su revisión y aprobación correspondiente.

Tumbes, Marzo del 2018

Dr. JAVIER AUSBERTO LÓPEZ CÉSPEDES
ASESOR

DEDICATORIA

=====

A nuestro creador, Gracias amado Dios, por haberme dado la vida y su misericordia y hacerme una persona con pensamiento positivo. A mis padres por su generosidad eterna en mi formación como persona humana.

=====

AGRADECIMIENTO

=====

A mi padre Jorge y Lilia y a madre María, por inculcarme buenos consejos expresando que no existe obstáculos en la vida sino motivaciones en busca del objetivo propuesto. A mis profesores de mi Alma Mater, por brindarme sus sabios conocimientos en mi formación profesional.

=====

Br. KATHERINE LISETH DIAZ ZAPATA

DEDICATORIA

=====

A Dios, el todopoderoso, por haberme dado
sabiduría y fortaleza para cumplir mi propósito
de ser profesional. A mis padres por su apoyo
y sacrificio.

=====

AGRADECIMIENTO

=====

A mi padre Nelson y a mi madre Zulema,
por su motivación y apoyo permanente
en mi formación profesional y a mis
hermanos por ser un ejemplo a seguir.

=====

Br. MAHER ZULEMA CASTRO CHÁVEZ

Contenido

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
I. INTRODUCCIÓN.....	13
1.1 Situación problemática	14
1.2 Formulación del problema	15
1.3 Justificación de la investigación.....	16
1.4 Definición de los objetivos	17
1.5 Hipótesis.....	17
1.6 Variables e indicadores	18
Definición conceptual:	18
Definición operacional.....	18
II. MARCO DE REFERENCIA DEL PROBLEMA.....	20
2.1 Antecedentes.....	20
2.2. Bases teóricas - científicas.	32
2.2.1. Empleabilidad	32
2.2.2. Competencias laborales	52
2.2.3. Nivel de empleo	58
2.3 Definición de términos básicos	75
III. DISEÑO METODOLÓGICO.....	78
3.1 Tipo de Investigación.....	78
3.2 Población y muestra	79
3.3 Método y técnicas de investigación	82
3.3 Recolección de información.....	85
3.4 Procesamiento y análisis de la información.....	85
IV. RESULTADOS	87
4. 1 Presentación de los resultados	87
4.2 Discusión de resultados	94
V. CONCLUSIONES.	99

VI. RECOMENDACIONES.	100
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	101
VIII. ANEXOS.....	105
ANEXO N° 01: Cuestionario	106

RESUMEN

Para el primer capítulo se describe la situación problemática del egresado de la escuela profesional de administración así como también se detalla la formulación del problema, justificación, hipótesis e indicadores de la investigación y el objetivo general que es: “Determinar la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016” .El segundo capítulo refiere el marco teórico comprendido por la empleabilidad, las competencias laborales que debe poseer el egresado en administración para ser competitivo en el mercado laboral. En el tercer capítulo se detalla el diseño metodológico, la metodología que se usó para llevar a cabo la investigación, así como también se describe la población en estudio y la muestra de 52 egresados durante los años 2014-2016, para llevar a cabo investigación, la metodología empleada fue del tipo descriptivo lo que implicó la recopilación y presentación sistemática de los datos obtenidos con el fin de establecer una determinada situación en este caso de la empleabilidad.

En el cuarto capítulo se detallan los resultados obtenidos se pudo determinar que se requieren de competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas, en donde las dos primeras se ubicaron en el nivel medio con un puntaje de 730 y 841, en tanto que las competencias tecnológicas se sitúan en el nivel bajo con 542 puntos. En el quinto capítulo se exponen las conclusiones finales a las que se llegaron con el estudio. En el sexto se proponen las recomendaciones y sus argumentaciones. En el séptimo capítulo se describen las fuentes de información que consolidaron la validez del estudio y En el octavo y capítulo final se encuentra el cuestionario aplicado en el estudio que sirvió de base para la obtención de la información.

Palabras clave: empleabilidad, metodología, mercado laboral, competencias.

ABSTRACT

The first chapter describes the problematic situation of the graduate of the professional school of administration as well as the formulation of the problem, justification, hypothesis and indicators of the research and the general objective that is: "Determine the employability in the graduates of the professional school of administration of the National University of Tumbes, 2014-2016 ". The second chapter refers to the theoretical framework comprised by employability, the labor competencies that the graduate in administration must possess to be competitive in the labor market. The third chapter details the methodological design, the methodology used to carry out the research, as well as the population under study and the sample of 52 graduates during the years 2014-2016, to carry out research, the The methodology used was of the descriptive type, which involved the collection and systematic presentation of the data obtained in order to establish a certain situation in this case of employability.

In the fourth chapter, the results obtained show that intellectual, interpersonal and technological competencies are required, where the first two were located at the middle level with a score of 730 and 841, while the technological competences are located at the low level with 542 points. In the fifth chapter, the final conclusions that were reached with the study are presented. In the sixth, the recommendations and their arguments are proposed. In the seventh chapter the sources of information that consolidated the validity of the study are described. In the eighth and final chapter is the questionnaire applied in the study that served as the basis for obtaining the information.

Key words: employability, methodology, labor market, competences.

I. INTRODUCCIÓN.

En la presente investigación su objetivo fue determinar la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016. La investigación es de tipo descriptiva, se encuentra enmarcado dentro del diseño no experimental, de tipo transversal, la muestra está constituida por 52 egresados. Se aplicó el método cuantitativo y deductivo, empleándose el análisis documental y las técnicas de las encuestas diseñándose un cuestionario de 20 items conteniendo las dimensiones de las competencias laborales y el nivel de empleo. De acuerdo a sus resultados se pudo determinar que se requieren de competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas para la empleabilidad, dentro de las competencias intelectuales el 50% de los egresados son solucionadores de problemas; En competencias interpersonales el 63% ejercen el liderazgo y en competencias tecnológicas destaca el manejo y uso de software. Se concluyó que la empleabilidad estuvo determinada por las competencias intelectuales e interpersonales ubicadas en el nivel medio y las tecnológicas en el nivel bajo. Las competencias tecnológicas son de gran relevancia en la empleabilidad, se fundan en manejo de las TIC'S, manejo de procesos administrativos y manejo y uso de software, este conocimiento es adquirido en mayor parte en los procesos de inducción laboral. En el periodo 2014 – 2016, el egresado de la Escuela profesional de Administración estuvo empleado en la condición de empleado el 67%, y desocupado el 33% precisándose esta situación al empleo eventual formalizado por contratos laborales interrumpidos.

1.1 Situación problemática

Desde hace ya algunas décadas, los problemas derivados de la relación educación – empleo ocupan una atención que va cada vez en aumento en las sociedades del mundo; estando las universidades no ajenas a los problemas de la sociedad y el mercado laboral. La oferta académica de las universidades, está ligada a la medida y la forma en que las carreras se vinculan con los requerimientos del mercado de trabajo. Por tanto, deben fortalecerse estos vínculos tanto desde la planificación de la oferta como desde la participación de los actores relevantes en la organización de acciones de vinculación de los estudiantes y graduados con las empresas. Mientras que el 2017, Teniendo en cuenta la población ocupada y el nivel de educación (sólo en Lima), se puede obtener que el 25,5%(1 248,2 miles de personas) cuenta con educación universitaria, mientras que en el trimestre julio-agosto-septiembre, la tasa de desempleo (tan sólo en Lima Metropolitana) se ubicó en 6,4%, manteniéndose en un rango superior de 7,1% e inferior de 5,8%. En términos de cifras absolutas se estima que existen 336 mil 200 personas que buscan un empleo activamente. A nivel departamental en el año 2014, Tumbes posee una tasa de pleno empleo de 56.40 y de desempleo de 4%.

Si bien la situación de oferta laboral en Tumbes viene en crecimiento a pesar de las grandes dificultades que se presentan en el departamento y en el país, es preocupante que un 20,8 % de jóvenes no cuenten con un empleo ni estudios, siendo considerados como una población en riesgo de desempleo. En efecto, la situación actual del mercado de trabajo se enfrenta a un escenario donde se evidencian cambios producidos por la globalización, el aumento de la competencia y la caída de las barreras

comerciales, las mejoras tecnológicas, etc., que se muestran reflejado notoriamente con la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad; la sociedad empresarial exige calidad y competencias. Desde esta perspectiva de análisis se pretende estudiar la situación laboral de los estudiantes egresados (nivel de empleo).

1.2 Formulación del problema

En efecto, la situación actual del mercado de trabajo se enfrenta a un escenario donde se evidencian cambios producidos por la globalización, el aumento de la competencia y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas, etc., que se muestran reflejado notoriamente con la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad; la sociedad empresarial exige calidad y competencias (Capital Intelectual). Desde esta perspectiva de análisis se pretende estudiar la situación laboral de los estudiantes egresados (nivel de empleo), Para ello se formuló la siguiente interrogante como problema de investigación:

¿CÓMO VALORAN LA EMPLEABILIDAD LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2014-2016?

1.3 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se fundamenta teóricamente porque presenta las premisas teóricas y los conceptos sobre la empleabilidad y las competencias laborales, asimismo conocer los requisitos y conocimiento que debe poseer el egresado de la escuela profesional de administración 2014-2016 sobre la base de la empleabilidad. Describe desde el punto de vista del egresado las oportunidades y exigencias del mercado laboral local y nacional, así como también la relación con el perfil de competencia profesional. Este interés se debe a que se trata de una de las carreras con alta matrícula en la Región Tumbes. Es por ello que al tratarse de una carrera de relevancia es importante conocer la respuesta que han recibido sus egresados al momento de insertarse laboralmente, de esta manera se permitirá saber la situación real y el nivel de desarrollo profesional que estos han alcanzado.

Su justificación práctica de este estudio, está relacionado con los objetivos de estudio y los resultados que permitirá conocer la realidad, los cuales permitirá encontrar soluciones concretas a los problemas de la inserción laboral – empleabilidad. Estos resultados permitirán tomar decisiones y alternativas que permitan proponer cambios académicos y mejorar la oportunidad laboral en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes. A su vez porque permitirá evaluar el nivel de empleo y el grado de formación profesional que han recibido durante sus años de estudio, explicando que tan preparado se encuentra un egresado de la Escuela Profesional de Administración para formar parte del mercado laboral.

La elección del tema se originó con el interés de realizar una investigación, a nivel local, del nivel de empleo en los egresados y la empleabilidad, puesto que no hay investigaciones al respecto. Por lo tanto, los resultados de esta

investigación serían una herramienta válida ya que puede guiar a la comisión respectiva al ajuste del Plan de Estudio, y a futuros alumnos en la elección de una carrera universitaria. También aportaría al desarrollo de la formación y capacitación académica de futuros profesionales.

1.4 Definición de los objetivos

Objetivo general:

- Determinar la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016.

Objetivos específicos:

- Describir las competencias intelectuales de los egresados.
- Explicar las competencias interpersonales de los egresados.
- Mostrar las competencias tecnológicas de los egresados.
- Describir la población ocupada y desocupada de los egresados.

1.5 Hipótesis

Con el propósito de dar respuesta a su problemática se ha formulado las hipótesis siguientes:

Hi: La empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014 – 2016, en empleos relacionados con su profesión es alta.

H₀: La empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014 – 2016, en empleos relacionados con su profesión es baja.

1.6 Variables e indicadores

- Variable independiente: Empleabilidad

Definición conceptual:

Según Rentería (2004) la define como “La capacidad para lograr un empleo; no sólo se refiere a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y oportunidades ofrecidos a los ciudadanos para que busquen un empleo

Definición operacional

La estimación de la empleabilidad, fue valorada a través de una encuesta en sus dimensiones de competencias laborales y el nivel de empleo las cuales se han estudiado teniendo en cuenta el significado que comprende el concepto de empleabilidad que corresponde en conocer los aspectos específicos de cada una de las dimensiones y sus indicadores, que están relacionados con la organización y con el profesional para que se encuentre preparado a las exigencias del mercado laboral. El cuestionario fue estructurado en 20 preguntas: 15 para la dimensión de competencias laborales y 5 ítems de nivel de empleo. Para su medición se empleó la escala de Likert: Totalmente de acuerdo TA = 5, De Acuerdo DA = 4, Indiferente I = 3, En Desacuerdo ED = 2 Totalmente en desacuerdo TD = 1, aplicándose a la muestra de los 52 egresados de administración. (Tabla 5)

Tabla 5. Operacionalización de la variable empleabilidad de egresados de la Escuela de Administración 2014- 2016

Variable	Dimensiones	Indicadores	Descripción	Escala de medición
Empleabilidad	Competencias laborales	Competencias Intelectuales	“Asociadas con la atención, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad”	Escala de Likert TA=5, DA=4 I=3 ED=2 TE=1
		Competencias Interpersonales	“Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad”	
		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	Escala de Likert TA=5, DA=4 I=3 ED=2 TE=1
			Subempleada: por horas e ingresos	
		Población desocupada	Personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo.	

Elaboración: Propia

II. MARCO DE REFERENCIA DEL PROBLEMA

2.1 Antecedentes.

Es relevante resaltar estudios de investigación extranjera relacionados con las variables de estudio, con la finalidad de fortalecer los resultados que se obtendrán en la presente investigación. Así tenemos a Pérez de las vacas (2015), en su estudio de investigación:

Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial, [Tesis de posgrado]. Universidad de Extremadura, España. La investigación es tipo cuantitativa, con un diseño descriptivo. El instrumento utilizado es la encuesta aplicado a 253 profesionales distribuidos en las 11 titulaciones de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (CCEE) de la Universidad de Extremadura. El autor concluye: i) En relación al primer factor sobre las prácticas de empresa, se determinó que la mayoría de los encuestados (9 de cada 10) han realizado prácticas de empresa, que es una actividad muy relevante para la inserción laboral; otros optan por ampliar su formación práctica de forma voluntaria; y algunos, el menor porcentaje optan por prácticas extracurriculares en el extranjero, lo cual es importante el manejo de otro idioma., etc. Asimismo, considera que una de las políticas universitarias, es la movilidad estudiantil para los estudiantes con altos ponderados, y que le permita la realización de prácticas en el extranjero y/o estancias temporales de empresa redundaría en una mayor empleabilidad del universitario; ii) Los encuestados consideran que el trabajo desempeñado durante las prácticas se ajustaba de manera aceptable al perfil de su titulación.

Peréz de las vacas (2015), plantea en términos generales:

No consideran tan positivo, sin llegar a ser negativo, pero no ven claro que con las prácticas hayan podido aumentar sus capacidades y posibilidades de encontrar empleo. Autocalificándolos como oportunidad laboral en un valor medio; iii) Respecto a la satisfacción con diversos aspectos de las prácticas, hay que destacar que, de los cuatro aspectos concretos evaluados: apoyo del tutor docente, apoyo del tutor empresa, tareas y funciones y, por último, el aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades; el de mejor valoración ha sido el –apoyo y atención del tutor de empresa-, siendo bastante menos valorado el tutor docente. Los aprendizajes, así como las tareas y funciones desempeñadas, muestran una satisfacción media. La valoración general que hacen de las prácticas se sitúa en una media de 3,5, sobre un máximo de 5; iv) Por otro lado, si existe relación entre las prácticas y la empleabilidad percibida de los titulados, y la satisfacción con las prácticas. No existe correlación, el apoyo y tutor docente y el aprendizaje de nuevos conocimientos y habilidades; v) Como última cuestión analizada en relación con el proceso formativo, la satisfacción respecto a los estudios en general y la orientación laboral recibida en la universidad, los resultados indican que, respecto a la primera cuestión, la satisfacción es media (3,48 sobre 5); pero el otro aspecto, específicamente relacionado con la actividad de búsqueda de empleo e inserción laboral, muestra un valor bastante bajo (2 puntos sobre 5).

Peréz de las vacas (2015), de forma evidente detecta:

Una percepción negativa en cuanto a la labor de formación y orientación universitaria; vi) Manifiestan en su mayoría (9 de cada 10) que el trabajo desempeñado no estaba relacionado con el perfil de su titulación. Resultados

de los métodos poco activos y no muy eficaces según los estudios. Asimismo, el tiempo en encontrar primer empleo de los egresados será diferente dependiendo del tipo de titulación. Los resultados indican que no existen diferencias significativas entre las diversas titulaciones en cuanto al tiempo que tardan en encontrar un primer empleo, por lo que el comportamiento en ese sentido parece bastante homogéneo entre los diferentes perfiles de egreso de la facultad; vii) Los niveles promedio de bienestar psicológico afectivo es moderadamente aceptable.

Podemos considerar a la vez a, Navas (2008), en su obra de investigación:

Capital intelectual y resultados empresariales en las empresas de servicios profesionales de España, [Tesis de posgrado]. Universidad complutense de Madrid, España. La investigación es de tipo cuantitativo con diseño descriptivo. El instrumento utilizado es la encuesta aplicada a 120 trabajadores de empresas españolas que prestan servicios profesionales. El autor concluye: i) La presente investigación nos ha permitido constatar el valor estratégico del capital intelectual y de esta manera contribuir al robustecimiento del incipiente enfoque teórico denominado “Enfoque Basado en el Capital Intelectual de la Empresa”, propuesto por Reed y colaboradores en la investigación del 2006. Este enfoque busca superar las principales limitaciones de la Teoría de Recursos y Capacidades, limitaciones que ponen en duda su rango de teoría. Estos autores resaltan el papel de los recursos intangibles y del capital intelectual en las empresas en la obtención de ventaja competitivas.

Navas (2008), por otra parte, la revisión de bibliografía sobre capital intelectual:

Nos ha permitido verificar que existe consenso en cuanto al número de sus componentes los cuales son: capital humano, capital estructural, y capital

relacional; ii) Dentro de las conclusiones empíricas comentaremos en primer lugar las conclusiones referidas al modelo de medición del capital intelectual, y en segundo las conclusiones que aluden a las relaciones causales establecidas en el modelo de la investigación: El modelo de medición del capital intelectual que proponen los autores supone una medición más concreta respecto a las propuestas consultadas, pues nos ofrece una síntesis de conceptos amplios como son el capital humano, capital estructural, y capital relacional; ii) De sus dimensiones tenemos que el análisis factorial exploratorio del capital humano arrojó tres dimensiones: “experiencia y habilidades”, “motivación y desarrollo profesional”, y “permanencia”, y mediante el análisis factorial se validaron escalas actas para su medición. Estas tres dimensiones engloban diferentes aspectos del capital humano, por un lado las habilidades y experiencia requeridas para desarrollar eficazmente el trabajo, ya que para realizar un trabajo de calidad no basta el componente cognoscitivo sino también voluntario, es decir el “querer” realizarlo bien el trabajo; iii) Por otra parte, los resultados indican cinco dimensiones del capital estructural: “competencias en tecnologías de la información”, “modos de conservar conocimiento”, “esfuerzos de innovación e I+D”, “estructura, sistemas, y procesos” y “cultura y valores”. Siendo el capital estructural un constructo bastante complejo, que requerirá de un mayor número de dimensiones que lo explique; iv) se hallaron tres dimensiones para el capital relacional: “alianzas y reputación”, “relaciones con clientes”, y “relaciones con proveedores”. Estas dimensiones señalan diferentes aspectos de un mismo concepto o constructo, ya que la actividad principal de las empresas de servicios profesionales gira en torno a las relaciones con sus clientes, proveedores, y aliados.

Navas (2008), en cuanto a la medición de los resultados empresariales:

Se han utilizado medidas subjetivas que han sido utilizadas con éxito por otros investigadores, ya que son las percepciones de los directivos de las empresas participantes; v) Finalmente, las pruebas de regresión muestran un mejor comportamiento en el tercer modelo, donde se vincula capital intelectual con resultados de innovación, ello indicaría que los activos intangibles concretamente “experiencia y habilidades”, “cultura” “competencias en tecnologías de la información”, “alianzas y reputación”, y “relaciones con clientes” son de gran importancia en la concepción de nuevo conocimiento que se traduce en el lanzamiento exitoso de servicios y proyectos nuevos. Los resultados parciales que vinculan cada componente del capital intelectual con los distintos tipos de resultados arrojan valores satisfactorios. De tal manera se comprobaría la afirmación de Diericxk y Cool (1989), en donde manifiestan que los intangibles no trabajan de modo aislado, sino que se da una interconexión de los activos.

También podemos considerar el Aporte de Suárez Lantarón (2012), en su investigación:

Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad, [Tesis de posgrado]. Universidad de León, España. La investigación es Empírica, con diseño descriptivo. El instrumento utilizado por la autora fue un Cuestionario electrónico a Los servicios de orientación profesional de 45 universidades de España: 33 de titularidad pública y 12 de titularidad privada. En donde el autor concluye: i) El término empleabilidad es un término relevante, complejo y dinámico, que ha ido evolucionando influenciado por nuevas concepciones y situaciones económicas y laborales. Siendo el objetivo general que ha orientado esta tesis el conocer y describir el sistema de orientación

profesional y apoyo a los estudiantes universitarios y su labor en la mejora de la empleabilidad, En base a esto el autor afirma que la oferta de servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes en aquellos aspectos relacionados con su acceso al mercado laboral, es una realidad consolidada en la mayoría de instituciones de educación superior. Además, el concepto de empleabilidad es un concepto interrelacionado y vinculado a diferentes factores: El individual en donde la empleabilidad se vincula directamente con el equipamiento del individuo, con las capacidades y habilidades que le harán empleable. En lo económico-laboral, donde las condiciones del mercado laboral, la oferta de trabajo, marca una línea de exigencias, requisitos y condiciones necesarios para el acceso, exige perfiles y características determinadas y concretas, guiado con una que incite “aprender a aprender” durante toda la vida. Lo político en donde generar políticas que favorezcan e impulsen la empleabilidad, así como facilitar la generación del empleo y promover las acciones necesarias para impulsar la formación que el mercado laboral.

Suaréz Lantarón (2012), manifiesta que durante las últimas décadas:

Se promueven diferentes actuaciones a través de sus políticas y en varios ámbitos: Las políticas de empleo: En materia de empleo, la UE ha seguido un programa de políticas activas, apostando por medidas que si bien inicialmente surgieron para paliar el desempleo, estas políticas tienen como objetivos la potenciación de la mano de obra cualificada, formada y adaptable, Las políticas sociales: Su objetivo es la mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos de la UE, han sustentado los derechos de los trabajadores y de los ciudadanos de la Unión, favorecido la protección social, el diálogo social y el desarrollo de recursos humanos; iii) Podemos concluir que todas las políticas emprendidas desde la UE y seguidas por los Estados miembros mantienen una conexión, sustentada en la mayoría de países por los

impuestos abonados mediante el empleo y la política de empleo y así paliar el desempleo.

Otro aporte valioso a considerar es la investigación presentada por López Meza (2012), en su estudio:

La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados recién graduados de la Universidad técnica de Ambato, [Tesis de pregrado]. Universidad Técnica de Ambato, República de Ecuador. La investigación empleada por la autora es de tipo explorativa, con diseño descriptivo. El instrumento empleado en la investigación es la encuesta, que fue aplicada a 207 egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato de los periodos Marzo – Julio del 2009, Septiembre – Febrero 2009-2010, Septiembre – Febrero 2010 – 2011. La autora concluye que: i) La empleabilidad y el nivel de empleo de los egresados y recién graduados es muy baja y que El 77% de los egresados que se encuentran en el XIV Seminario de graduación de la FCA-UTA son desempleados, determinándose así que un porcentaje considerable de egresados concluye su periodo universitario y demora en ingresar al mercado laboral; ii) Los medios de que el egresado y recién graduado consiga empleo es escasa debido a la desinterés en capacitarse continuamente. Teniendo en cuenta que cada vez más el mundo está más globalizado y que eso exige capacitación profesional acorde a los cambios continuos que se van dando; iii) El principal obstáculo para la inserción laboral inmediata es la falta del título profesional; actualmente el mercado laboral exige documentos que acrediten su condición de profesional; iv) La formación del egresado no se sujeta a la demanda laboral porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado laboral en la práctica. Si bien Puede estar bien en conocimientos teóricos estos no son conjugados con las prácticas y pasantías pre-profesionales por lo tanto no se puede avanzar en la formación esperada del nuevo profesional.

Tomando en consideración el estudio realizado por Gamboa Navarro (2013), en su trabajo de investigación:

La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad, [Tesis de posgrado]. Universidad de Valencia, España. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional, según la naturaleza de las variables. El instrumento empleado fue la entrevista de aproximadamente de 25min. A 6640 jóvenes titulados universitarios residentes en la Comunidad Valenciana y en las ciudades de Madrid, Barcelona y en 15 municipios de más de 50.000 habitantes del resto de España. En donde el autor concluye, que: i) La empleabilidad percibida de los jóvenes ha mostrado ser un facilitador de la obtención de empleos con bajos niveles de sobre cualificación y altamente satisfactorios. Destacando la importancia de la capacidad de los individuos para elegir la mejor alternativa laboral dentro de un conjunto de posibilidades ofrecidas por el mercado laboral; ii) El capital humano ha demostrado ser la dimensión de empleabilidad de los titulados universitarios jóvenes que facilita en mayor medida la obtención de empleos de calidad. Específicamente, la titulación ha mostrado ser el componente del capital humano que facilita en mayor escala la obtención de empleos que producen mayor satisfacción con el trabajo; iii) A partir de los resultados de la presente tesis se ha comenzado a surgir un modelo de consecuencias de la empleabilidad, que trasciende para la obtención de empleo, relacionadas con la busca de la calidad del empleo. En este sentido, la empleabilidad y sus componentes han mostrado ser un mecanismo protector en el mercado laboral contra la precariedad laboral en los jóvenes por encontrar ofertas laborales provechosas; v) El análisis tanto de la empleabilidad enfocada en el profesional, como de la calidad del empleo requiere una aproximación multidimensional que garantice el análisis de las diferentes características personales de empleabilidad facilitando la obtención de empleos de calidad en términos tanto del ajuste como de la satisfacción laboral. En este sentido, la empleabilidad implica la capacidad personal para

obtener empleos de calidad en términos de su ajuste a las características educacionales del profesional y de la satisfacción generada al conseguir un trabajo acorde a sus expectativas deseadas.

Calderón Carranaza (2013), en su estudio:

El capital intelectual de la investigación en los docentes de postgrado de una Universidad Privada de Lima. (Tesis de Posgrado). Pontifica Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. La mencionada investigación descriptiva y de enfoque cualitativo se ha realizado a un grupo de profesores de un Programa de Maestría de Posgrado de una Universidad Privada de Lima, compuesto por el director del Programa de la Maestría y por tres docentes del programa, utilizando el análisis documental del programa y la aplicación de una entrevista semiestructurada. El autor concluye: i) Los docentes cuentan con políticas generales dadas por la universidad para la investigación y la producción de capital intelectual. Sin embargo, algunas de las subcategorías no cuentan con normas específicas; ii) En relación a la subcategoría Selección y Convocatoria, el docente del Programa es convocado de acuerdo a los criterios de investigación y experiencia profesional. En el caso de los docentes contratados por asignatura, hay una clara preferencia por el desempeño profesional; iii) En la subcategoría tecnología, la universidad ha hecho una fuerte inversión en herramientas tecnológicas para la investigación, sin embargo, hay una subutilización de los mismos por parte de los docentes del Programa. iv) En la subcategoría cultura organizacional, los profesores de la maestría mencionan que la institución está implementando cambios profundos en post de la visión de la “universidad de investigación” tal como lo plantea en su plan estratégico; v) En la subcategoría publicaciones y patentes, los docentes del Programa necesitan publicar más en revistas indexadas y arbitradas. Sin embargo, el programa se esfuerza en sistematizar las investigaciones y ponerlo alcance del público. vi) El Programa

cuenta con capital relacional, debido a su política de internacionalizar sus maestrías y porque sus docentes cuentan con relaciones interinstitucionales. Por lo que, el programa ha ganado una reputación a nivel académico, dada la presencia de algunos de sus profesores en dichos medios a nivel internacional.

También podemos considerar el Aporte de Pastrana Díaz (2015) en su trabajo de investigación:

Modelo de medición del capital intelectual en las carreras acreditadas de ingeniería industrial del Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. El tipo de investigación es descriptivo, explicativo, el tipo de análisis predominante es cualitativo-teórico, se realiza en dos fases: una investigación cualitativa en la primera fase y una investigación cuantitativa en la segunda fase. Se aplicó un cuestionario estructurado a 100 docentes. El autor concluye: i). Los factores críticos de éxito y generadores de valor constituyen activos intangibles significativos del Capital Intelectual de las carreras acreditadas de Ingeniería Industrial, estos se explican de la siguiente manera: a) Los factores generadores de valor e inductores de éxito permiten medir el Capital Humano a nivel de sus competencias, trayectoria profesional, producción científica tecnológica, proyección social y extensión universitaria, innovación y transferencia tecnológica. b) Los factores generadores de valor e inductores de éxito permiten medir a su vez al Capital Estructural a nivel de estrategias, cultura organizacional, procesos, alineación, infraestructura tecnológica y aplicaciones, e innovación. c) Los factores generadores de valor e inductores de éxito que permiten medir del mismo modo al Capital Relacional son: usuarios, imagen, proveedores, alianzas estratégicas y calidad de servicio d) Y por último los factores generadores de valor e inductores de éxito permiten medir el Capital Social a nivel de dimensiones, mecanismos y resultados; ii) El diseño del Modelo de Medición del Capital

Intelectual para las Carreras Acreditadas de Ingeniería Industrial del Perú, generó un nuevo modelo de medición al cual se le denominó CI-FII)

Pastrana Díaz (2015) , corroboró que:

El Modelo de Medición del Capital Intelectual de las Carreras Acreditadas de Ingeniería Industrial del Perú CI-FII, cuya medición del Capital Intelectual en valor porcentual es de 63,545% situando a las carreras acreditadas de Ingeniería Industrial del Perú en una posición de ventaja diferenciadora, a este resultado el Capital Humano es el que más aporta al Capital Intelectual con un 24,02%, seguida del Capital Estructural con un 16,5%, el Capital Relacional con 13,98% y finalmente el Capital Social con 9,05%; iv) El software elaborado, basado en los pilares del Capital Intelectual como soporte tecnológico para medir y gestionar el Capital Intelectual de las Carreras Acreditadas de Ingeniería Industrial, cede monitorear los factores generadores de valor e inductores de éxito, el mismo que se puede incluir como parte del proceso de calidad académica ya que incide en unos de los objetivos de la universidad que es generar conocimientos; vi) En las Carreras Acreditadas de Ingeniería Industrial, los factores que conforman el Capital Humano, Capital Estructural, Capital Relacional y Capital Social, son intangibles significativos que representan el Capital Intelectual en esta era del conocimiento, cuya medición generará sostenibilidad e impacto, dado que las carreras vienen trabajando consecutivamente en la mejora de procesos, que conlleva a una calidad del servicio educativo que brindan, acreditándolas como excelentes y posicionándolas a futuro en una ventaja competitiva.

Del mismo modo, el investigador Cubas Rosales, (2016), en su estudio realizado:

El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. La investigación es de diseño no experimental, transversal, descriptiva - correlacional. El instrumento utilizado fue un cuestionario aplicado a 38 egresados. En donde el autor concluye: i) La investigación indica que el egresado “promedio” de la escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuenta con 25 años de edad, culmina sus estudios con una nota promedio de 15,0502, se inserta en el mercado laboral antes de concluir sus estudios, desempeñándose en el área de logística del sector privado, realizando funciones orientadas al mercado internacional; ii) A su vez, el egresado al obtener el diploma de bachiller y/o el título universitario obtuvo al menos un beneficio. Los egresados que están laborando tienen de sí mismos la percepción de que su empleabilidad es alta. Manifiestan que tienen la capacidad de encontrar un puesto laboral en menos de tres meses. Pero para su desempeño es esencial que cuente con conocimientos formales de informática y se actualicen constantemente mediante seminarios, diplomado, cursos y congresos; iii) El capital humano Capital Humano y el Capital Relacional tienen diferente influencia en la empleabilidad de los egresados, el primero permite desempeñarse en las labores que realiza, mientras que el segundo posibilita conseguir una oferta laboral.

2.2. Bases teóricas - científicas.

2.2.1. Empleabilidad

Evolución y significados

La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él. “Una persona “empleable” cuando posee los conocimientos que demandan los empleadores para su perfil y, al mismo tiempo, tiene un valor de mercado que le permite avanzar en su carrera profesional. Tal como señalan De Grip V. L. (2004)”. La noción de empleabilidad no es nueva, el término surgió a principios del siglo XX en el mundo anglosajón, concretamente en el Reino Unido”. “Este término no existe en la lengua castellana, proviene de la palabra inglesa “employability” que procede de la unión de las palabras: “employ” (empleo) y “hability” (habilidad). El significado casi literal que se le otorga a esta palabra es: habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos Ríos G. , 2003, págs. 101-111).

Según lo anterior ser empleable es tener un empleo, y no ser empleable es estar desempleado. Siguiendo esta misma línea conceptual tenemos a Thijssen (citado por De Grip A. , 2004), denomina “condiciones de consecución: aquellos factores específicos de un entorno que facilitan, o entorpecen, la consecución efectiva de la empleabilidad de una persona”. “La noción anterior hace referencia a que una persona es empleable en la medida en que pueda utilizar efectivamente las competencias que ha desarrollado para competir con las demandas del contexto”.

También tenemos la definición del informe global de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2000), el cual define la empleabilidad como: “la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado”. Mientras que The Enhancing Student Employability Coordination Team (ESECT), define la empleabilidad como: “un conjunto de logros –habilidades, conocimientos y atributos personales- que hacen que los graduados tengan más posibilidades para obtener un empleo y tener éxito en la elección de ocupación, lo cual beneficia a ellos mismos, a la comunidad y a la economía” (informe elaborado por Yorke, 2004). Da cuenta de todo aquello que permite que las personas permanezcan o no en el mercado de trabajo. No se trata de conseguir que las personas sin empleo lo tengan, sino de estudiar todas las actitudes y competencias posibles para que aquellos que lo tengan no solo no lo pierdan, sino que puedan mejorarse en su profesión.

En esa misma línea, Rentería Pérez E. y.,(2008), subrayan:

El carácter multidimensional del concepto, indicando que no puede ser definido solo en términos de “habilidades o características ideales”. A su vez, destacan su carácter multiactoral: “la empleabilidad es producto de la acción de distintos actores sociales que funcionan de forma interdependiente entre sí, con intereses claramente diferentes y en dinámicas de mercados de trabajo”.

En el texto de Gamboa y otros (2007), se retoma una visión más sociológica y organizacional, afirman que:

La empleabilidad se aprecia como un nuevo mecanismo de protección en el mercado laboral, al proveer a los trabajadores la posibilidad de obtener un empleo en caso de pretenderlo y necesitarlo. Estos autores, contribuyen desde otra perspectiva a la conceptualización de la empleabilidad, entendiéndola como un mecanismo que se caracteriza por proporcionar protección y seguridad en el ámbito laboral, siempre y cuando las personas posean unas competencias determinadas. De igual forma, Groot y Massen Van Den Brink, plantean que la esencia de la empleabilidad está en la capacidad para encontrar y mantener un trabajo, pero para ello es clave, tanto la preparación como las actitudes o disposición que tenga el trabajador. En síntesis, la empleabilidad es un constructo de conocimientos que se refieren a la habilidad para obtener o conservar un empleo y para evitar el desempleo. Lo que implica en la persona, contemplar otras modalidades de trabajo, entre otras cosas (formación continua, diseño de un plan de carrera, etc.; esta nueva acepción que permite un acercamiento al concepto de competencia y una mayor riqueza de contenido respecto a lo que significa e implica conseguir un empleo.

Es importante resaltar la relación entre la empleabilidad y la calidad del empleo de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral, los cuales son más susceptibles de sufrir las consecuencias negativas de los cambios en el mercado laboral y por tanto de sufrir altos niveles de desempleo, infra-empleo (principalmente por sobre cualificación) y de precariedad laboral. En este sentido, en lo que respecta al mercado laboral, los datos muestran que la crisis económica de los últimos años ha afectado a los jóvenes en mayor medida que al resto de la población, los cuales presentan mayores tasas de desempleo e infra-empleo (Peiró, Sora y Caballero, 2012).

En la Constitución Política del Perú del año 1979 que expresamente manifestaba que “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo.

El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada". En este sentido, la presente tesis parte de la premisa de que las posibilidades de empleo de las personas empleables van más allá de los límites de una única organización, debido a que cuentan con el capital humano y con las características personales necesarias para ser altamente valorados en el mercado laboral y para buscar empleo de manera adecuada, obtener un empleo que se ajuste a sus expectativas, o abandonar los empleos que nos les resultan satisfactorios (Berntson, Sverke y Marklund, 2006); y elegir la mejor alternativa laboral (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte y Alarco, 2008), para asegurar unas condiciones de trabajo adecuadas y satisfactorias y un ambiente laboral estimulante (Berntson, Sverke y Marklund, 2006).

Otras designaciones indican a la empleabilidad como la distancia existente entre las condiciones reales que tiene un sujeto para acceder a una ocupación y las condiciones óptimas que deben ocurrir en un momento concreto, en función de las circunstancias del mercado de laboral (Rentería Pérez E. , 2008) .

Por su parte, Sáez y Torres (2007), considera que:

La empleabilidad es un constructo social que se basa en el capital humano y que se define como el saber de las personas utilizado a lo largo de su vida, con el fin de producir objetos, servicios o ideas en el contexto de trabajo o fuera de él. Esta última definición asume como sinónimos los términos trabajo y empleo, pero reconoce la existencia de otras modalidades por fuera de este ampliando la noción empleabilidad. Desde la perspectiva anterior, se puede afirmar que en la actualidad las organizaciones requieren trabajadores "cuya principal cualidad sea la flexibilidad ante los nuevos conocimientos y formas de gestión, su capacidad de aprendizaje continuo y de adaptación a los

permanentes cambios de orden tecnológico y organizacional, para poder responder a las nuevas formas de producción y eficiencia organizacional.

Mercado laboral y empleabilidad

La empleabilidad, comprendida como la capacidad que tiene un individuo para llenar las expectativas de perfil profesional que traza una organización con el objetivo de ocupar un puesto determinado, resulta de mucho peso al momento de estudiar un fenómeno tan complejo como es el del empleo y el desempleo. La forma misma como se aborde la definición de empleabilidad determinará las relaciones entre empleador y empleado, y las competencias que debe tener una persona que ansíe formar parte del mercado laboral ajustado a las necesidades y demandas de las organizaciones. Sobre la definición de mercado laboral, Villa y Pries afirman que éste es un espacio de transacciones o contextos de intercambios entre quienes ofrecen y buscan un producto o un servicio (Spinosa, 2005),

Su característica principal es el mecanismo de la oferta y la demanda. El mercado laboral se compone de las ofertas de oportunidad de trabajo de las diversas organizaciones. La configuración laboral actual está exigiendo mayor competitividad y flexibilidad para adaptarse de forma eficaz a los cambios que se presenten en el entorno y contexto organizacional. La empleabilidad parte de un concepto clave, el cual Thijssen describe como un conjunto de factores relacionados con el contexto y con el individuo, que influyen de forma determinante en su posición futura en el mercado laboral (Spinosa, 2005).

La definición anterior hace referencia a que una persona es empleable en la medida en que pueda utilizar competentemente las competencias que ha desarrollado para competir con las demandas del mercado.

La transformación en los procesos de trabajo por vía de la automatización y de las formas de movilizar la fuerza laboral, ha asegurado el incremento de la productividad con menos fuerza de trabajo ocupada (Spinosa, 2005).

De acuerdo con (Peter Drucker, E Isao Nakauchi, 1999), la empleabilidad:

Es una combinación de aptitud, que se refiere a los conocimientos y habilidades, requisito mínimo que se convierte en condición necesaria, pero no suficiente, así como competencias emocionales, que muestran, a través de comportamientos observables, la capacidad de gestionar la relación con nosotros mismos y con los demás.

En el texto de Juan P. Gamboa, Francisco J. Gracia, Pilar Ripoll y José M^a Peiró (2007), se retoma una visión más sociológica y organizacional, ellos aseveran que:

La empleabilidad se aprecia como un nuevo mecanismo de protección en el mercado laboral, al proveer a los empleados la posibilidad de obtener un empleo en caso de pretenderlo y necesitarlo. De igual forma, como complemento a esta definición, Bagshaw plantea que el concepto de empleabilidad se caracteriza por la disponibilidad de las competencias y cualificaciones demandadas en el mercado de trabajo, lo cual proporciona a un trabajador una nueva forma de seguridad laboral (Juan P. Gamboa, Francisco J. Gracia, Pilar Ripoll y José M^a Peiró, 2007). Estos autores, contribuyen desde su perspectiva a la conceptualización de la empleabilidad, entendiéndola como un mecanismo que se caracteriza por proporcionar

protección y seguridad en el ámbito laboral, siempre y cuando los individuos posean unas competencias mejorables determinadas. Cabe mencionar también que las definiciones anteriormente planteadas son contribución al estudio del concepto de empleabilidad en el transcurso de los últimos años, que abarcan las concepciones de las organizaciones y el mercado laboral. Es por ello que estar en sintonía con las demandas laborales actuales incrementa la posibilidad de ingresar, permanecer y crecer en el mundo laboral, que ya no se circunscribe sólo a una organización, un único tipo de vinculación, ni a un solo tipo de trabajo.

De acuerdo con Mertens, en las empresas hay dos tipos de aprendizaje que resultan trascendentales, uno es la capacidad para aprender y el otro el de un saber que sea utilizable; asimismo, que entre estos dos tipos de aprendizaje hay un condicionamiento mutuo que permite diversas caracterizaciones que van a plantear el logro de unos resultados alcanzados. Es así como, el concepto de competencia para la capacidad de aprendizaje parece la vía más idónea para el mercado laboral (Mertens, 1996).

La empleabilidad requiere entonces de unas competencias que le permitan al individuo mantenerse en el escenario laboral y una de ellas es la flexibilidad. Esta se concibe como una competencia que requiere, además de la capacidad para asumir el cambio, adaptarse a nuevos escenarios, lugares geográficos, nuevos grupos de trabajo, nuevas metodologías, herramientas, etc. Es así que esta flexibilidad implica disponer de aptitudes técnicas y de gestión para poder solucionar con rapidez los problemas que surjan en el mercado laboral, entonces se concluye que el mercado laboral exige de profesionales no solo que cuenten con capacidades profesionales, sino también con la flexibilidad y el talento para trabajar bajo cualquier situación que genere presión.

Luego de analizar la variable empleabilidad y comprender que es un constructo de conocimientos que se refieren a la habilidad para obtener o conservar un empleo y para evitar el desempleo. Podemos citar que la empleabilidad guarda relación con el concepto de capital intelectual (concepto basado en el conocimiento); y que comprende:

Capital Intelectual = Capital Humano + Capital de la Economía de Mercado + Capital Estructural/ (LEIF, 1998).

El concepto de capital intelectual ha sido utilizado en la literatura académica desde hace muchos años; sin embargo, no es hasta épocas recientes cuando un pequeño grupo de empresas, entre las que se encuentran Skandia, Dow Chemicals y el Canadian Imperial Bank, lo generaliza para hacer referencia a todos los activos intangibles. El término *Capital Intelectual* fue utilizado por primera vez por Kenneth en 1969 quien sugirió que este significaba más bien, una acción intelectual y no simplemente conocimiento o intelecto. (Ross, 2001).

Asimismo, Lev (2001), en su trabajo de investigación:

Utilizó indiferentemente del término capital *intelectual*, activos intangibles y activos de conocimiento. Así, este autor afirma que los tres términos han sido ampliamente utilizados en la literatura, si bien en el ámbito contable se utiliza preferentemente el de recursos intangibles, en la económica el de activos de conocimiento y en la de empresa el de capital intelectual.

Por su parte, Unión Fenosa (1999) lo define como:

El conjunto de elementos intangibles que potencian sustancialmente la capacidad que tiene la organización para obtener beneficios en el presente y, lo que es más significativo, en el futuro. De esta manera, consideran que la valoración de la empresa no debe derivar solo de sus indicadores económicos y financieros, sino que en ella debe cobrar especial relevancia el capital intelectual.

Para Ross (2001), lo llama “*activos invisibles*”, como “el flujo de información entre la organización y el entorno, o dentro de la compañía”. Sin embargo, los activos intangibles tienen un valor estratégico en las organizaciones, tal como lo sustentan Helm-Stevens, Brown y Russell (2011), cuando dicen que es la época en que las organizaciones compiten por nuevos conocimientos, por aquellos activos intangibles que marcan la diferencia con otras instituciones y por ello, el valor de la organización está enfocado en estos activos intangibles.

El Capital intelectual, de acuerdo como lo señala Helm-Stevens, Brown y Russell (2011), es el conocimiento que contribuye en la creación de valor para la organización. Según Hsiu, Yueh (2006), el CI es el material intelectual que puede ser capturado como activos de la organización, tales como conocimientos, propiedad intelectual, experiencias de los trabajadores y sus capacidades. Todos estos activos pueden incrementar el desempeño de una organización y convertirlo en una ventaja competitiva. En esta misma línea, Lev (2001) considera que los recursos intangibles son aquellos que pueden generar valor en el futuro, pero que, sin embargo, no tienen un cuerpo físico o financiero.

En consecuencia, se entiende que el capital intelectual, está constituido por los conocimientos, las habilidades, la experiencia, los sistemas de información, la propiedad intelectual, las estructuras organizativas, y se puede

aprovechar para crear riqueza o beneficios para la organización y de la persona. Es entendido que el capital intelectual de una empresa es la suma del conocimiento de sus miembros y de la interpretación práctica del mismo.

Dimensiones del Capital Intelectual.

La apreciación de diversos autores, establecen una clasificación de los elementos que componen el capital intelectual desde el punto de vista teórico como práctico. El capital intelectual posee tres componentes: el capital humano, capital estructural y capital relacional según, Bontis, (2002); Ordóñez de Pablos, (2002, 2003); Roos (2001). La interrelación de los componentes es un resultante clave para la correcta gestión del capital intelectual determinando las relaciones y sinergias existentes entre cada uno de los sub-componentes que lo conforman (Bontis, 2002).

Dimensión Capital Humano (CH)

El Capital Humano está representado por las personas y necesitan un modo especial de ser administrados (Ross, 2001). el capital intelectual es el recurso o activo que agrega valor a las organizaciones; y dentro de éste el capital humano; considerando al mismo como el talento de las personas que actúan en el ente y la capacidad de ellos para adaptarse a los cambios y aprender constantemente. Hoy el ser humano es un factor fundamental en el proceso de generación de valor; para mantenerse y obtener beneficios en la economía actual, las empresas deben favorecer el aprendizaje y la creatividad de sus personas y equipos. (Mallone & Leif , 2000).

De la misma forma, Viedma, (2001), señala que el capital humano ha sido definido como generador de valor y fuente potencial de innovación para la empresa, es decir es de donde parten las ideas de la organización, por tanto, es la fuente de innovación y de renovación estratégica. En otras palabras, es el capital pensante del individuo, o lo que es lo mismo, aquel capital que reside en los miembros de la organización y que permite generar valor para la empresa.

Según Bontis, (2002). Actualmente el Capital Humano, se promueve a partir de los rápidos avances tecnológicos en las telecomunicaciones y en la informática están transformando la naturaleza del conocimiento y talento de los individuos. Así, las empresas que operan en el actual mundo globalizado requieren de un tipo diferente de trabajador, con competencias, actitudes y agilidad intelectual que le permitan un pensamiento crítico y sistémico dentro de un entorno tecnológico.

De igual forma (Bustamante, 2003), especifica el capital humano como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral, ya sea por inversiones en educación, salud, seguridad y cultura o por aquellas destrezas adquiridas por la experiencia. Dornbush y Fischer, para resaltar la contribución potencial de la capacitación y de la educación del talento humano en la producción de bienes y servicios, definen el capital humano como “el potencial generador de renta que tienen los individuos; comprende la capacidad y talentos innatos y la educación y cualificación adquiridas”.

En síntesis, se puede concluir que el capital humano son los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente competente los trabajadores, dentro de una determinada industria, determinando que para

ello es necesario que en el tiempo formativo como estudiante universitario, dichos conocimientos se cultiven, con la finalidad de consolidar las habilidades cognoscitivas de los egresados:

Su competencia (pericia y educación), todas las personas generan valor a través del conocimiento, de la habilidad y el talento, así como de los conocimientos técnicos. Por conocimiento técnico o académico entendemos que no es algo innato, sino teórico y para ello se necesita que el aprendizaje sea con libros, profesores o mentores. En cambio, la habilidad es la contraparte práctica del conocimiento, por ello mientras más conocimiento obtiene una persona, más hábil es. La actitud, que se traduce en conducta, motivación, actuación y ética de las personas; y La agilidad intelectual, la cual genera valor para la organización en la medida en que se aplican conocimientos nuevos o descubrimientos que permiten transformar las ideas en productos y servicios (Roos, 2001). Por lo tanto, es la capacidad para innovar y cambiar de forma de actuar, de pensar en los problemas y proponer soluciones diferentes y nuevas.

Desde esta perspectiva, el capital humano, se diseñó como un proceso de selección conforme a los requerimientos de la organización. Es decir, la organización debe definir sus actividades centrales y conforme a ello, determinar cuáles son las competencias principales del personal, así como los conocimientos, las pericias necesarias y las aptitudes. Por otro lado, es importante tomar en cuenta los conocimientos, las actitudes y la agilidad intelectual, pues estos apuntalan el proceso de creación del conocimiento.

Características del capital humano.

El capital humano también es considerado como una de las características o cualidades de las personas (aspectos intangibles como: la formación, educación, escolarización, el conocimiento, la salud) o el nivel de conocimiento que posee

cada individuo. Tanto su retención como su desarrollo, son imprescindibles para el cumplimiento de la misión de cualquier organización. La eficiente gestión del mismo, es la clave del éxito en la búsqueda de la excelencia empresarial. (Camisón, 2001).

Modelo de capital humano.

Este modelo es el pilar sobre el que descansan las nuevas teorías del crecimiento y en especial la contribución del capital humano al crecimiento económico de acuerdo con las teorías del crecimiento endógeno, la capacidad productiva de los individuos aumenta con su educación, no solo por la incorporación de habilidades y capacidades para el trabajo, sino también por el impacto sobre la salud y alimentación, que incrementa la productividad laboral.

Un individuo dedica muchos años de su vida a la escuela, con el fin de obtener capacidades que le permitan mejorar su capacidad productiva. La decisión de invertir en la educación se basa sobre una comparación entre los costos de la enseñanza (ingresos, gastos de escolaridad, pasajes, útiles, etc.) y las ventajas futuras de una escolaridad más avanzada. Por lo que considerar la educación como una decisión de inversión para aumentar el capital humano de una persona.

En World Economic Forum & Mercer. Foro Económico Mundial (2015), se elaboró un índice sobre el capital humano, el cual está compuesto por dos variables, aprendizaje y empleo. La primera variable está compuesta por número de matrículas, grado alcanzado y calidad de la educación y la segunda variable, participación económica (tasa de empleo), habilidades (si el conocimiento de las personas está relacionado con el perfil económico del país, y la calidad del empleo) y la vulnerabilidad (incidencia de condiciones laborales explotadoras).

La doble característica del capital humano nos dice: De un lado, de ser de información del saber (como la tecnología) y del otro lado, de ser apropiable por los individuos (como el capital físico). Siendo del saber, es producido esencialmente consigo mismo, los alumnos son formados por los profesores y aquellos utilizan sus conocimientos presentes para adquirir nuevos conocimientos. Esto hace que el capital humano se aparenta al conocimiento técnico y las reglas de acumulación con rendimientos de escala dinámicas le pueden ser aplicadas, además genera un proceso de crecimiento endógeno.

Clasificación del capital humano. Según, (Becker, 2002), clasifica el capital humano en genérico y específico. El capital humano genérico lo describe como “la formación general es útil en numerosas empresas” y el capital humano específico lo define como “la formación que incrementa la productividad del individuo de manera más importante en la empresa que él (individuo) ha previsto”.

Para finalizar es necesario recalcar que el capital intelectual se vislumbra como una corriente muy poderosa, y tal vez la única, dentro de la gestión del conocimiento, debido principalmente a que la sociedad del conocimiento tiene como recurso preponderante el conocimiento. Es indudable que para ello se requiere al capital humano como fuente principal acompañado tanto de la cultura organizacional como de la tecnología que lo favorezca, así como un enfoque que visualice a los agentes externos a la organización como fuente de donde se puede obtener y desarrollar más conocimiento organizacional. En general, se considera, que el capital intelectual ha necesitado del contexto de la sociedad del conocimiento para que surja, encontrando un espacio favorable en las organizaciones intensivas en la creación de activos intangibles.

Dimensión capital relacional (CR)

En China, el concepto Guanxi “describe la importancia de cultivar relaciones personales” (Wong & Salaff, 1998).

Es el Conjunto de relaciones con agentes económicos, políticos e institucionales de las que se genera conocimiento y valor agregado para la universidad; constituye los procesos de desarrollo y conservación de la vinculación de la universidad con instituciones económicas y políticas redes de trabajo con alumnos y empresas, porque a través de los vínculos formados con ambos agentes, es posible exportar e importar conocimiento y la difusión del CI dentro y fuera de la propia institución. (Ramírez, C. Y., Lorduy, C., & Rojas, J. A., 2007).

En 1897, Tönnies propuso una división de las relaciones que tienen las personas como relaciones comunitarias (aquellos que tienen afinidad entre sí) y relaciones sociales (aquellas relaciones establecidas sin tener un vínculo fuerte en común). Asimismo, Ghoshal (2010) describe que es el “valor colectivo de todas las redes sociales y las inclinaciones que surgen de estas redes para hacer cosas por los demás”. En el mismo sentido se entiende como "la inversión en las relaciones sociales con rendimientos esperados en el mercado" (Putnam, 2000).

El capital Relacional, para Bontis(1999) puntualiza:

Que es el segundo componente del capital intelectual. En sentido estricto, el capital relacional recoge el conocimiento presente en las relaciones establecidas con el entorno. La base del capital relacional es el conocimiento acumulado por las partes en los intercambios con terceros. Por tanto, su

alcance es externo a la empresa y también externo al capital humano existente en el interior de la misma. Por otro lado, el capital relacional se puede medir como una función de la longevidad, de modo que este recurso adquiere mayor valor conforme aumenta la duración de las relaciones con clientes, proveedores, accionistas, etc. Por último, a causa de su naturaleza externa, el capital relacional es el conocimiento que más dificultades de codificación presenta. De igual forma Del Valle (2002), señala que el Capital Relacional es el conjunto de relaciones con agentes económicos, políticos e institucionales de las que se genera conocimiento y valor agregado para la Universidad. Constituye los procesos de desarrollo y conservación de la vinculación de la universidad con instituciones económicas y políticas (Ramírez, Lorduy y Rojas, 2007), redes de trabajo con alumnos y empresas, ya que, a través de los vínculos formados con ambos agentes, es posible exportar e importar conocimiento y la difusión del CI dentro y fuera de la propia institución.

Ahora teniendo en cuenta el Modelo Intelect planteado en Madrid por el Euroforum de 1998 el capital relacional es “el conjunto de conocimientos que se incorporan a la organización y a las personas, como consecuencia del valor derivado de las relaciones que mantiene con los agentes del mercado y con la sociedad en general”. (Castellanos Castillo & Castellanos Machado, 2010). El bien relacional indica “un tipo específico de bien que nace de las relaciones y a través de las relaciones entre las personas” (Colozzi, 2005)

Del mismo modo, Alama (2010) describe:

Que es el valor que tiene las relaciones con los clientes externos está constituido por la reputación, las marcas, la fidelidad de los clientes, la repetición del intercambio, etc., pero no depende de la organización sino de los clientes y de las personas que se encarguen de mantener estas relaciones. Asimismo, el autor señala que el Capital Relacional se divide en dos

indicadores o bloques. El primero llamado “capital de negocio” hace referencia al valor que tiene para la organización las relaciones con aquellos agentes “vinculados con su proceso de negocio básico” y están conformados por “los clientes, proveedores, accionistas, aliados, competidores e instituciones de promoción y mejora de la calidad”, en otras palabras, son los stakeholders de la organización.

El segundo bloque del CR es el capital social, agrupa en él, al resto de agentes del entorno de la organización, en donde se despliega el nivel de compromiso social de esta institución. Los elementos que intervienen en este capital social son: las relaciones con administraciones públicas, las relaciones con los medios de comunicación, la defensa del medio ambiente, las relaciones sociales y la reputación corporativa. Finalmente, el núcleo del capital social está constituido por la reputación de la organización. Esta revisión del CR es particularmente necesaria para que las organizaciones determinen la importancia de los vínculos que tienen con aquellas entidades externas a su organización. (Alama, 2010)

Dimensión capital estructural (CE)

“Es el conocimiento explícito relativo a los procesos internos de difusión, comunicación y gestión del conocimiento científico y técnico en la universidad” (Ramírez et al., 2007).

Sin embargo Campos(2003), considera que:

El CE está compuesto a su vez por dos subconjuntos como son Capital Organizativo y Capital Tecnológico, división legitimada por sus diferentes implicaciones para la gestión, el primero asociado al ámbito estructural de los

diseños, procesos y cultura, y el segundo vinculado con el esfuerzo en I&D, el uso de la dotación tecnológica y los resultados de la I&D.

Asimismo, Sukhdev, & Kansal, (2011), el autor subdivide al capital estructural en capital organizativo y capital tecnológico:

El *capital organizativo* integra todos los aspectos relacionados con la organización de la empresa y su proceso de toma de decisiones, como la cultura organizativa, el diseño estructural, los mecanismos de coordinación, las rutinas organizativas, los sistemas de planificación y control, entre otros. El Capital Organizativo integra todos los aspectos relacionados con la Teoría Administrativa, se refiere al diseño estructural, mecanismos de coordinación, comportamiento grupal, rutinas organizativas.

El *capital tecnológico* incluye todos aquellos conocimientos de carácter técnico e industrial, como los resultados de la investigación y desarrollo y de la ingeniería de procesos. El Capital Tecnológico tiene más bien un carácter explícito, puesto de manifiesto por el conjunto de conocimientos técnicos disponibles, aunque pueden existir ciertos aspectos, como la experiencia técnica o el secreto industrial, de más difícil explicitación. Se integra por los recursos tecnológicos disponibles en la Universidad, tales como recursos bibliográficos, documentales, archivos, desarrollos técnicos, patentes, licencias, software, bases de datos, etc. Se relaciona con el conocimiento que ha sido capturado e institucionalizado dentro de la estructura, el proceso y la cultura de una organización. Hace referencia a la tecnología de información, de producto, de proceso, de organización, de propiedad intelectual.

De los componentes del capital estructural que han sido estudiados por los diversos autores antes referidos, se desprende la importancia de evaluar:

Los procesos internos referidos tanto a la sistematización de las actividades de la organización como aquellos que conllevan a la innovación. Procesos de innovación, operaciones, apoyo, reflexión, captación de conocimiento, capacidad de uso de TIC's, de gestión de la calidad. La propiedad intelectual traducida en: patentes, marcas, copyrights, modelos, derechos de diseño.

Indicadores del capital estructural, se define los siguientes:

- Infraestructura (Oficinas, capacidad informática, servicio telefónico), espacio de oficina (m2), inversión en equipamiento de oficinas, inversión en equipamiento informático, gastos en TI por empleado, PCs por oficina, empleados conectados por correo electrónico, N° de servidores por empleado, N° de visitas a la web por día, número de visitas a la web por mes, empleados con la opción de teletrabajo, y bases de conocimiento compartido.
- Innovación: N°. de productos/servicios, N° de nuevos productos/servicios, Inversión en desarrollo de producto, Inversión en mejora de procesos Innovación, total % de rotación del grupo.
- Calidad y Mejoras: Acreditaciones y certificaciones, número de certificaciones ISO-9000, número de comités de calidad, número de grupos de mejora, número de empleados con formación en calidad total, participación de los empleados en proyectos de innovación tecnológica y mejora interna.
- Infraestructuras Basadas en el Conocimiento: N° de mejores prácticas basadas en intranets, documentos compartidos en la intranet, Porcentaje de documentos de conocimiento actualizados en la intranet, número de bases de datos a las que tiene acceso la empresa.

Relaciones entre las distintas dimensiones: Una vez presentadas las distintas dimensiones del capital intelectual, procede resaltar a que estas dimensiones no son compartimentos estancos en los cuales cada dimensión se encuentra aislada del resto. Por lo tanto, para la gestión del capital intelectual se deben utilizar de forma conjunta y no individualmente los distintos componentes del capital intelectual, o las realizadas por Edvinsson y Malone (1999), que consideran que “El capital humano resulta fundamental para el desarrollo de los otros tipos de capital, son también muestras de la existencia de estas relaciones”. Como consecuencia de todo esto, “cualquier estrategia que tenga como fin desarrollar el capital intelectual de la organización debe tener en cuenta las relaciones existentes entre las distintas formas de capital intelectual para, de este modo, realizar las acciones que hagan que el capital intelectual total sea el mayor y más conveniente para la empresa” (Ordóñez de Pablos, 2002).

El capital intelectual en la sociedad del conocimiento

Surgió con el interés por investigar sobre los activos intangibles de una organización, tanto desde una perspectiva de valorización, como desde el diseño de estrategias que permitan incrementarlas. Adquiere mayor relevancia cuando se habla de la investigación desarrollada en las universidades ya que se considera que es a través de la investigación donde los centros de estudios universitarios generan nuevos y enriquecedores conocimientos y porque la universidad, al igual que otras organizaciones, está obteniendo cambios a favor de la sociedad. La noción sociedad de conocimiento tiene sus orígenes en los años 1960 cuando se analizaron los cambios en las sociedades industriales y se acuñó la noción de la sociedad post-industrial. Es así como el sociólogo Peter F. Drucker pronosticó la tendencia hacia una sociedad de conocimiento, “El fin del hombre económico” y “El futuro del hombre industrial”. Siendo uno de los primeros en identificar y en escribir cuando todo el mundo hablaba de la nueva economía, él manifestaba que era la sociedad

la que cambiaba, y que cada vez lo hacía con más rapidez y que la revolución informática resultaba ser uno de esos cambios, así como los cambios demográficos y la caída de la industria tradicional como proveedora de riqueza y trabajo, y como producto de tales cambios económicos y sociales progresivos del conocimiento, esto se trasladaría al fortalecimiento las universidades modernas e institutos tecnológicos en los países europeos y también se generarían orientaciones innovadoras en las empresas.

Es así que, el conocimiento y la información fueron considerados recursos que generaban riqueza. Por lo tanto, se considera que contar con una visión de la investigación desarrollada desde el modelo del CI es sumamente estratégico para que las instituciones de educación superior alcancen sus objetivos propuestos, para una mayor integración entre conocimiento, economía y sociedad.

2.2.2. Competencias laborales

El concepto de competencias y su evolución en diferentes contextos. La palabra “competencia” procede del latín *competeré*, que significa “aspirar” o “ir al encuentro “. En español, de esa raíz derivan dos sentidos de la palabra: uno en relación con la idea de competitividad y otro con la capacidad o autoridad en un dominio. (García L. S.)

Uno de los pioneros en introducir el término de “competencias” fue David McClelland, (1973). El cual, a partir de diversas investigaciones realizadas demuestra que los expedientes académicos y los test de inteligencia por si solos no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuada adaptación a los problemas de la vida cotidiana, y en consecuencia el éxito profesional. Este autor decía que desempeñar bien el trabajo dependía más de las

características propias de la persona –sus competencias- que, de sus conocimientos, currículo, experiencia y habilidades. (Leon, 2006)

Rápidamente este concepto fue adoptado por los departamentos de recursos humanos como forma de añadir valor a la organización. Con relación a este tema, se encontraron otros autores, los cuales tienen sus propias definiciones.

Se entiende por competencia laboral la capacidad de aplicar en condiciones operativas y conforme al nivel requerido las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación de la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines. (Guerrero, C. 2005).

Según la definición planteada por Alles (2004) afirma:

Se podría hacer referencia al término de competencias laborales como el conjunto de comportamientos que denotan que una persona es capaz de llevar a cabo, en la práctica y con éxito una actividad, integrando sus habilidades actitudes personales y conocimientos. Las competencias se refieren a la capacidad productora de un individuo, que se define y se mide en términos de desempeño. Entonces específicamente la competencia es una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que busca el trabajo y la educación como desarrollo general para que las personas hagan algo con lo que saben.

Existen diversas competencias algunas más fáciles de observar, medir y calificar tales como: la habilidad y el conocimiento, por su parte existen competencias más difíciles de observar tales como: rol social, valores, imagen de sí mismo, rasgos, motivos.

Todas las definiciones acerca de competencias tienen en común los siguientes elementos los cuales son planteados por García, A. (2006):

- **Saber:** “hace alusión al conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales).
- **Saber Hacer:** se refiere al conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen. Se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas-trabajar en equipo, ejercer liderazgo, negociar, hablar en público), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar para analizar situaciones, tomar decisiones, etc.).
- **Saber Estar:** Conjunto de actitudes acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social (cultura, normas, etc.). En un sentido amplio se trata de tener en cuenta nuestros valores, creencias y actitudes.
- **Querer Hacer:** Hace referencia a los aspectos motivacionales responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos propios de la competencia. Se trata de factores de carácter interno (motivación por ser competente, identificación con la tarea, etc.) y/o externo (dinero “extra”, días

libres, beneficios sociales, etc.) a la persona, que determinan que ésta se esfuerce o no por mostrar competencia. **Poder Hacer:** Conjunto de factores relacionados con la capacidad personal y el grado de "favorabilidad" del medio". El primero hace referencia a las potencialidades de la persona, como variables que pueden aportar. Varios estudios nacionales e internacionales han permitido identificar algunas competencias laborales generales que se han considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente laboral, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre su trabajo, entre ellas tenemos (Tabla 1).

Tabla 1. Competencias laborales generales

Intelectuales	"Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad"
Personales	"Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio"
Interpersonales	"Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo".
Organizacionales	"Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje"
Tecnológicas	"Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías"
	"Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de

Empresariales o para la generación de empresa	oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras”.
---	---

Elaboración: propia

Las Competencias Laborales Generales (CLG) son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un egresado debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Se utilizan en cualquier espacio laboral y que preparan para cualquier clase de trabajo, independientemente de su nivel o actividad; ellas permiten que los profesionales se formen para superar dificultades, organizar y mantener en marcha iniciativas propias y colectivas, saber manejar y conseguir recursos, trabajar con otros, tener sentido de responsabilidad personal, colectiva y social, obtener los mejores resultados y, algo esencial, seguir aprendiendo. (CeciliaWhite & Suárez, 2007)

Perfil de competencias:

Arráiz, J. (2000). Plantea que:

El perfil de competencias es el listado de las distintas competencias que son esenciales para el desarrollo de un puesto, así como los niveles adecuados para cada una de ellos, en términos de conocimientos, habilidades y conductas observables, tanto para lo que es un desempeño aceptable como para lo que es un desempeño superior.

Delgado, I. (2005) citando a Cuesta, A. plantea que:

Los perfiles de competencias de puestos superan a los tradicionales perfiles de cargo o profesiogramas que comprenden funciones descritas en un plano puramente cognitivo. Aquí, el clásico contenido de trabajadores del puesto expresados en funciones o tareas, es superado por las competencias. Este autor también plantea como es que un perfil de competencias dependerá fundamentalmente de la función que desarrolle el puesto de trabajo en cuestión, y por supuesto de la estrategia y la cultura de cada empresa en particular. Por lo tanto, cada empresa adecuará los perfiles de competencia en dependencia de los objetivos que persiga la misma. Por esta razón cualquier modelo a desarrollar debe ser flexible y adaptable a cualquier cambio significativo ocurrido o por ocurrir en ella. Dicho modelo debe ser capaz de describir comportamientos observables, además de ser conciso, fiable y válido para predecir el éxito en el puesto de trabajo.

Hay que tener en cuenta como el perfil por competencias de un puesto deberá estar constituido, de una parte, por el denominado perfil “hard” en el que se concentran los conocimientos y capacidades necesarios, de acuerdo a la complejidad técnica y de gestión, así como el nivel de responsabilidad del mismo. La otra parte de la cara estará representada por el perfil “soft”, constituido por aquellas conductas o comportamientos requeridos para alcanzar un desempeño óptimo en el puesto.

Tipos de competencias

Para Spencer y Spencer (2003), son cinco los principales tipos de competencias:

- **Motivación.** los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos y lo aleja de otros.
- **Características.** características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información. Los motivos y las características son operarios intrínsecos o “rasgos supremos” propios que determinan cómo se desempeñan las personas a largo plazo en sus puestos sin una supervisión cercana.
- **Concepto propio o concepto de uno mismo.** las actitudes, valores o imagen propia de una persona. Los valores de las personas son motivos predican cómo se desempeñarán en sus puestos a corto plazo y en situaciones donde otras personas están a cargo.
- **Conocimiento.** La información que una persona posee sobre áreas específicas.
- **“Habilidad.** la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. Las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamiento analítico (procesamiento de información y datos, determinación de causa y efecto, organización de datos y planos) y pensamiento conceptual” (Alles, 2000).

2.2.3. Nivel de empleo

El Mercado de Trabajo

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda

de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. (Economipedia, 2012).

El mercado de trabajo tiene gran importancia para la sociedad, el crecimiento, la optimización de los recursos y cohesión social dependen, en buena medida, del correcto funcionamiento del mercado de trabajo.

Existe una confusión habitual respecto a determinadas categorías económicas relacionadas con el mercado de trabajo. En este sentido, el mercado de trabajo es muy particular, pues se trata de un ámbito en el cual están involucradas las relaciones humanas, de tal manera que las características de funcionamiento del mercado y el tipo de regulaciones que lo afectan, no se asemejan a las de ningún otro en su género. Se puede definir como un indicador de la oferta de trabajo a la población económicamente activa (PEA), y como indicador de la demanda de trabajo, a la población ocupada (PO), se trate de empleados de jornada completa o de subempleados. La diferencia entre la PEA y la población ocupada (PO) sería entonces, un indicador de la oferta excedente de trabajo, que es representada por los desempleados. (INEI, 2014)

La distribución más habitual de la población en edad de trabajar, según condición de actividad, parte de la totalidad de la población, se observa figura1.

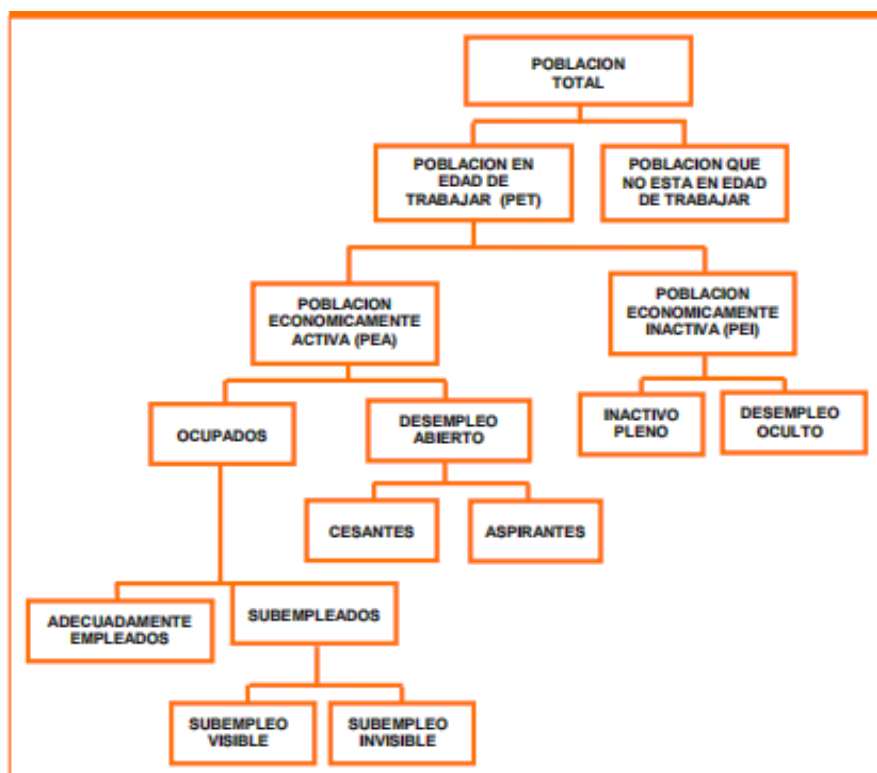


Figura 1. Estructura de la Población, según condición de actividad.
(INEI, 2014)

Población en edad de trabajar

Las definiciones de PEA, Empleo, Desempleo y Población Económicamente Inactiva (PEI) tienen su marco conceptual en la Población en Edad de Trabajar (PET), que son las personas aptas para ejercer funciones productivas. Se le denomina también Población en Edad Activa. No existe uniformidad internacional para definir a la Población en Edad de Trabajar (PET). En América Latina y Caribe, la PET ha sido precisada en función a las características del mercado laboral de cada país. Sin embargo, en la mayoría de ellos, se determina tomando en consideración la edad mínima. No existe la edad máxima. En el Perú, se estableció en 14 años, la edad mínima para definir la Población en Edad de Trabajar, tomando en consideración lo estipulado en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo

(019) sobre edad mínima. La PET se subdivide en Población Económicamente Activa (PEA) conocida también como la Fuerza de Trabajo y Población Económicamente Inactiva (PEI). (INEI, 2014)

- **Población Económicamente Inactiva (PEI)**

La Población Económicamente Inactiva (PEI) es el grupo de personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral. Es decir, que no realizan ni buscan alguna actividad económica. La PEI está conformada por los estudiantes, jubilados o pensionistas, rentistas, personas dedicadas a los quehaceres del hogar, ancianos, etc. Esta denominación se usa indistintamente con el de Población Económicamente No Activa. En la PEI se puede distinguir dos grandes grupos: Inactivos con deseos de trabajar (Desempleo Oculto) e Inactivos sin deseos de trabajar (Inactivos Plenos). (INEI, 2014)

- **Población Económicamente Activa (PEA)**

La Población Económicamente Activa (PEA), es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que contando con la edad mínima establecida (14 años en el caso del Perú), ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes y/o servicios durante un período de referencia determinado. Por lo tanto, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas, que durante el período de referencia estaban trabajando (ocupados) o buscando activamente un trabajo (desempleados). (INEI, 2014).

A nivel de departamento, Madre de Dios presentó la tasa más alta de crecimiento promedio anual, 4,0%, siendo más del doble que el crecimiento del promedio nacional (1,7%). Asimismo, en Ucayali, La Libertad, Ica, Lima y Callao, Ayacucho y Pasco la Población Económicamente Activa aumentó anualmente por encima del promedio nacional. En el resto de departamentos, la fuerza laboral creció igual o por debajo de ese valor, presentando la tasa más baja, Cajamarca que aumentó en 0,3% anual.

Clasificación de los niveles de empleo

En el Perú (Ministerio de Trabajo, 2016) la población se clasifica de la siguiente manera:

a) La Población ocupada

Las “Población ocupada” es el conjunto de todas las personas que, contando con la edad mínima especificada para la medición de la PEA durante el período de referencia, se encontraban realizando “algún trabajo” (13° CIET), ya sea como “Asalariado”, percibiendo un sueldo o salario, monetario o en especie o como “Empleado Independiente”, obteniendo un beneficio o ganancia familiar, monetario o en especie. Las normas internacionales, con las cuales se tipifica al ocupado en el Perú, señalan que la noción de “algún trabajo” debe ser interpretada como una hora de trabajo por lo menos en el periodo de referencia. Este requisito ofrece la seguridad de captar la mayor cantidad de trabajo posible y ayudar a establecer vínculos entre los datos de empleo y producción del Sistema de Cuentas Nacionales. Sin embargo, permite se abarque un universo heterogéneo, incluyendo a estudiantes o trabajadores ocasionales que trabajan sólo una hora o dos a la semana. Asimismo, los trabajadores familiares no remunerados (TFNR), son consideradas como ocupados si

trabajaron quince horas a más, en un negocio o explotación agrícola de un familiar. Este límite fue establecido tomando en consideración lo estipulado. También en la 13° CIET, que para la clasificación de los TFNR señala que “se debe aplicar el criterio de tiempo mínimo: por lo menos un tercio de las horas de trabajo normales”. Los Ocupados pueden estar en el mercado de trabajo en condición de adecuadamente empleados o subempleados. (INEI, 2014).

Al analizar la evolución de la población ocupada entre el 2004 y 2014, se observa que la población con empleo adecuado presenta una tasa de crecimiento promedio anual de 10,3%, eso significa que cada año se incorpora al mercado laboral en promedio 513 mil 700 personas con empleo adecuado. Por otra parte, la población en condición de subempleado (subempleado por horas y por ingresos) tiene una tasa de crecimiento negativa (2,7%). La tasa de empleo adecuado se ha incrementado en 27,8 puntos porcentuales, al pasar de 22,2% en el año 2004 a 50,0% en el 2014.

b) Población desocupada.

se refiere a personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo.

La Población Adecuadamente Empleada

El concepto “adecuadamente empleado”, es contrapuesto al de subempleado. Se consideran como trabajadores adecuadamente empleados, aquellos que voluntariamente trabajan un número de horas menor a la duración de una jornada laboral normal, y no desean trabajar más. En esta situación, también se encuentran los trabajadores que laboran igual o mayor número de horas

consideradas en una jornada normal y obtienen ingreso igual o mayor al considerado como adecuado. En el Perú, se ha establecido como norma las 35 horas semanales, para tipificar la cantidad de horas de duración de una jornada normal. Y a la vez, es la medida de referencia que sirve de límite entre el subempleo y el empleo adecuado. El ingreso considerado como adecuado es aquel que resulta superior al Ingreso Mínimo Referencial (IMR), establecido para el cálculo del subempleo invisible. Al momento del último cálculo del Subempleo (agosto de 1989) para Lima Metropolitana, dicho ingreso era de S/. 558 nuevos soles. (INEI, 2014)

Entre el 2004 y 2014, en todos los departamentos se incrementó de manera importante la población ocupada con empleo adecuado. En el 2014, en nueve departamentos la tasa de empleo adecuado es superior al 50 por ciento, donde Madre de Dios, Ica, Lima y Callao, Arequipa y Tacna presentan tasas de empleo adecuado superiores al 60%. Por otro lado, Huancavelica y Cajamarca muestran menores tasas de empleo adecuado, 20,7% y 29,1%, respectivamente.

La Población Subempleada

Es definida como aquella población cuya ocupación es inadecuada, respecto a determinadas normas como las de nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas. No existe uniformidad internacional respecto a la clasificación del subempleo. Incluso algunos países no lo cuantifican, aunque buscan obtener indicadores suplementarios que les permita reflejar la situación del empleo. Por lo general se presentan dos tipos de subempleo: el subempleo visible, que refleja una insuficiencia en el volumen de empleo (jornada parcial de trabajo) y el subempleo invisible, caracterizado por los bajos ingresos que perciben los trabajadores. (INEI, 2014)

- **El subempleo visible o por horas**

De acuerdo a la definición internacional, existen tres criterios para identificar a los ocupados en situación de Subempleo Visible: Trabajar menos de la duración de una jornada normal de trabajo; Estar en esta situación con carácter involuntario y; Buscar un trabajo adicional o estar disponibles para trabajar más horas. Estos tres criterios deben presentarse simultáneamente para caracterizar a una persona en situación de Subempleo Visible. (INEI, 2014)

Medición del Subempleo Visible en el Perú: Para identificar en el Perú a los ocupados que se encuentran en esta situación, se efectúa el procedimiento siguiente: **a.** Se establece en 35 horas semanales, la duración de una jornada normal, como medida de referencia, que servirá de límite entre el subempleo visible y el empleo adecuado. **.b.** Se compara el número de horas laboradas por el ocupado con las 35 horas utilizadas de referencia y; **c.** Si el ocupado labora menos de 35 horas y manifiesta deseo y disponibilidad de trabajar más, es considerado subempleado visible. (INEI, 2014).

- **El subempleo invisible o por ingresos**

Según normas internacionales para distinguir el subempleo invisible, se considera el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad. En el Perú se define como subempleados invisibles al segmento de trabajadores que laboran igual o mayor número de horas a las consideradas como jornada normal (35 horas semanales) y perciben ingresos menores al Ingreso Mínimo Referencial (IMR) establecido como límite para considerar un empleo

adecuado en términos de ingreso. (INEI, 2014) Medición del Subempleo Invisible en el Perú: Hasta 1994, el subempleo invisible se calculaba tomando como ingreso mínimo referencial, el salario mínimo legal de enero de 1967, indexado por la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Con el proceso inflacionario que vivió el país entre 1987 y 1990, se sobredimensionó el monto del ingreso referencial, llevándolo a US\$ 412. En tanto que en Ecuador era de US\$ 90, en Chile de US\$ 122 y en Paraguay de US\$ 140, determinando para el Perú una tasa de subempleo invisible del 73,5%, mientras que en Ecuador era de 6,3%, en Chile de 8,2%, y en Paraguay de 11,8%. Actualmente los criterios para identificar al subempleado invisible, se aplican solo aquellos trabajadores que laboraron igual o mayor número de horas semanales consideradas normales (35 y más horas); en base a los siguientes criterios: a) Se determina el Valor de una canasta mínima de consumo (CMC) que será base de cálculo del Ingreso Mínimo Referencial (IMR). b) El IMR se obtiene relacionando la CMC con el número de perceptores promedio para cada área o dominio geográfico. c) El resultado de esta relación determina si un ocupado es subempleado, cuando el ingreso de éste es inferior al IMR. (INEI, 2014)

Tasa de subempleo

El indicador que mide la condición de subempleo urbano, es la Tasa de Subempleo. Su cálculo se efectúa relacionando a la población ocupada con las características antes referidas, respecto a la Población Económicamente Activa (PEA). La Tasa de Subempleo es el porcentaje de subempleados con respecto a la Población Económicamente Activa, en un determinado período. (INEI, 2014).

$TS = \text{Población Subempleada} / \text{PEA} \times 100$

Tasa de subempleo visible

$TSV = \text{Población en Subempleo Visible} / \text{PEA} \times 100$

Tasa de subempleo invisible

$TSI = \text{Población en Subempleo Invisible} / \text{PEA} \times 100$

La OIT y el Subempleo

El Perú, es uno de los pocos países en América Latina que mide los dos tipos de Subempleo: El Subempleo por ingresos o invisible y el subempleo por horas o visible. Es más, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) recomienda que la medición del subempleo debe concentrarse en el subempleo visible o por horas. (INEI, 2014)

El Desempleo Abierto

Se considera desempleo abierto a la situación de carencia total de trabajo. Al respecto, la definición oficial internacional (OIT, 1983), se apoya en tres conceptos que deben seguirse simultáneamente durante el periodo de referencia, que, por lo general, es la semana previa a la encuesta: Sin empleo, es decir no tener un empleo asalariado o un empleo independiente. Actualmente disponible para trabajar. En busca de empleo, es decir, haber tomado medidas concretas para buscar un empleo. Las medidas concretas o gestiones activas para buscar empleo, incluyen: el registro en oficinas de colocación públicas o privadas, solicitudes directas a empleadores, diligencias en los lugares de trabajo (fábricas, instituciones públicas, privadas, leer avisos en periódicos y buscar o dar respuestas a las ofertas de trabajo que aparecen en ellos. También se suman, entrevistas con empleadores, solicitud de ayuda a amigos y familiares en la búsqueda de empleo. Asimismo, se considera, búsqueda de terrenos, edificios, maquinarias o equipos para establecer su

propia empresa, gestiones para conseguir recursos financieros, solicitudes para obtener permisos y licencias, etc. En general, para justificar la condición de persona que busca empleo, es suficiente demostrar que se ha utilizado algún medio activo. (INEI, 2014)

Medición del Desempleo Abierto en el Perú

En el Perú se define el Desempleo Abierto, como una condición que presentan las personas de 14 años y más, que durante la semana de referencia (semana previa a la Encuesta), no tienen trabajo y lo buscan activamente, que estaban disponibles para trabajar de inmediato, y habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente. Comprende a los Cesantes, que son aquellos desempleados con experiencia laboral. Esto es que habían trabajado antes del periodo de búsqueda de empleo y los Aspirantes, o desempleados que no tienen experiencia, que buscan empleo por primera vez. (INEI, 2014)

Tasa de desempleo abierto

La Tasa de Desempleo Abierto (TDA), mide el número de personas desempleadas en relación con la fuerza total de trabajo (PEA). Su tendencia a lo largo del tiempo es un indicador de la capacidad de la economía para proporcionar empleo a la fuerza de trabajo. (INEI, 2014) Esta Tasa se calcula mediante la siguiente relación: $TDA = \text{DESEMPLEO ABIERTO} / \text{PEA} \times 100$. La población desempleada lo constituyen aquellos que buscan trabajo por primera vez, denominados aspirantes y los desempleados que tienen experiencia laboral, por haber realizado algún trabajo anteriormente, y son denominados cesantes. La composición según experiencia laboral de la población desempleada se ha modificado si la comparamos al 2004. Así en el 2014, de cada 100 desempleados 22 no tenían experiencia laboral (aspirantes) y 78 si lo tenían (cesantes); mientras que, en el 2004, de cada 100 desempleados, 16 eran aspirantes y 84

cesantes. En el periodo 2004-2014, la tasa de empleo adecuado se incrementó en 29 puntos porcentuales en el área urbana, al pasar de 29,3% registrado en el 2004 a 58,3% en el 2014. Por otro lado, la tasa de subempleo disminuyó en 26,2 puntos porcentuales”

El ciclo laboral. A continuación, se detalla el ciclo laboral por pasos:

Búsqueda de empleo. La búsqueda de empleo es la primera actividad que realiza la persona que quiere ser trabajar y desarrollar su empleabilidad. Las formas más comunes de buscar ofertas laborales son: **Redes sociales:** “Así, una encuesta de Universitaria y Trabajando.com, reveló que los portales de empleo son los más usados por los Jóvenes iberoamericanos (75%), pese a que solo el 31% considera que este sea el método más efectivo para encontrar trabajo.” (Universia, 2014). **Periódicos:** Ha sido hasta hace pocos años la forma más usual de obtener información sobre empresas que requieren trabajadores. **Red de contactos:** “El uso de la red de contactos es el método más eficaz para encontrar un trabajo (...) Además, le permite enterarse de los empleos que no se anuncian: el ‘mercado oculto de empleos’” (Servicios de auto eficiencia). **Portales de empleo:** “Los portales o webs con bolsa de empleo, son espacios destinados a la búsqueda activa, donde la persona en Desempleo o mejora de empleo, accede a una serie de ofertas de empleo online de empresas diversas, que actualizan con mayor o menor frecuencia en función de sus necesidades”. Entre estos también tenemos a los portales de instituciones del Estado que publican oficialmente las vacantes disponibles, las cuales deben hacerse de conocimiento público. **Agencias de empleo:** Actúan como enlace entre los empleadores y posibles empleados y solicitantes de empleo. Una agencia de empleo reúne, mantiene y gestiona miles de hojas de vida de los solicitantes de empleo y los compara con los posibles empleadores.” (Dutta & Martorel). **Ferias laborales:** “Este tipo de Ferias demanda que los empleadores atiendan de manera personalizada a los solicitantes de empleo en un espacio y en

un lugar determinados. En esta modalidad se realizan también eventos dirigidos a cubrir requerimientos específicos de personal para una sola empresa o sector económico.” (Empleo).

Entidades de formación.

La universidad. La universidad es la entidad de formación de las personas que desean adquirir conocimientos. Aplicando las palabras de Becker sobre la escuela: La escuela académica profesional es considerada como una institución especializada en la formación profesional, lo que la diferencia de una empresa que ofrece la formación conjuntamente con la producción de bienes”. (Becker, 1975), Además es el lugar donde “el estudiante compra las unidades de capital humano que el produce”. (Steunou, 2003). Afirma que “la idea de empresa que produce conocimiento no es insignificante, sin ella y explica las razones que justifican la dispersión de salarios, ella explica igualmente la existencia de cualificaciones específicas para ciertos empleos”. (Steunou, 2003). El egresado de nuestra investigación se formó en:

La Universidad Nacional de Tumbes

Historia. La Universidad Nacional de Tumbes está ligada a los actos preliminares que condujeron a la creación de la filial en Tumbes por parte de la Universidad Nacional de Piura, el 22 de diciembre de 1972. El 10 de julio, se planteó el funcionamiento de la filial ante el Sub-Comité de Desarrollo Zonal de Tumbes, y se formó el patronato Pro-Filial, encargada del estudio de la infraestructura y de los recursos humanos, cuyos resultados fueron expuestos al Presidente de la Comisión Reorganizadora y de Gobierno de la Universidad Nacional de Piura, al CONUP y al ministerio del ramo. En marzo de 1976, inauguraron los programas académicos de Agronomía, Contabilidad e Ingeniería Pesquera. El 8 de setiembre de 1980, el entonces Diputado por

Tumbes, Dr. Armando Mendoza Flores, presenta el proyecto de ley N° 213 sobre la creación de la Universidad Nacional de Tumbes, el mismo que fue elevado a la Comisión de las Universidades, Ciencia y Cultura de la Cámara de Diputados. Esta Comisión emitió dictamen favorable el 30 del mismo mes. Más tarde, en el año de 1984, suceden una serie de actividades y pronunciamientos que desembocaron en la dación de la ley N° 23881, que crea la Universidad Nacional de Tumbes, la misma que fue promulgada el 23 de junio de 1984.

“Inmediatamente se convoca al Concurso de Admisión para las carreras de Agronomía, Ingeniería Pesquera, Contabilidad y Ciencias de la Salud respectivamente, está última inicia sus actividades en base los estudios realizados en el proyecto de creación de la Universidad, regularizándose posteriormente dichos estudios, así como la creación de esta última facultad mediante la modificación de la ley de creación a la ley N° 24894, promulgada el 30 de setiembre de 1988. Actualmente la Universidad Nacional de Tumbes cuenta con 6 Facultades y 19 Escuelas Académicas. La Escuela de Administración corresponde a la Facultad de Ciencias Económicas”.

“Misión: Universidad emprendedora, con excelencia académica, pionera del conocimiento de la frontera norte del país. Formamos profesionales de calidad y competitivos; desarrollamos investigación científica, tecnológica y humanista; promovemos el desarrollo y difusión de la cultura; brindamos bienes y servicios a la comunidad estudiantil y organizaciones públicas y privadas; realizamos alianzas estratégicas interinstitucionales. Para ello, hacemos una gestión de calidad y sostenibilidad, estamos en mejora permanente, y nos vinculamos con el entorno” “Visión: Al 2022 nuestra Universidad es líder en la formación profesional integral, la investigación responsable y de impacto, acreditada nacional e internacionalmente, con una

comunidad universitaria identificada, integrada y comprometida con el desarrollo sostenible de la región y el país”

Facultad de Ciencias Económicas - Escuela Profesional de Administración

- “De la Carrera Profesional: La administración es el acto de gobernar, ejercer autoridad y disponer de un conjunto de bienes, de una institución o una nación. El término es amplio y puede hacer referencia tanto al uso que alguien hace de sus propiedades y bienes (o incluso de las ajenas) hasta a la administración política y económica de un Estado, pasando por la administración organizativa de una empresa o entidad”.
- Perfil del graduado: El egresado tendrá las capacidades de ser un buen comunicador, con sólidos conocimientos profesionales, destreza en el uso de medios digitales, innovador, emprendedor y con capacidad para adaptarse a los cambios del mundo moderno. En contexto profesional es calificado para desempeñarse como administrados financiero, analista en logística, especialista en marketing, planificador empresarial, organizador de empresas, asesor, consultor y promotor de empresas. Apto para desempeñarse como funcionario de áreas administrativas en instituciones públicas y privadas del país”.
- **Formación diferencial:** Alta calidad educativa; Infraestructura académica moderna, Internacionalidad;
- **Empleabilidad. Campo laboral:** Administrador financiero, gerente, logístico o de marketing, especialista en organización empresarial, planificador empresarial, empresario, promotor y gestor empresarial, asesor y consultor empresarial, investigador, capacitador empresarial, auditor administrativo, docente de educación superior, entre otras.

Grados: Bachiller en Ciencias Económicas con Mención en Administración Licenciado en Administración.

Marco legal que respalda la situación laboral.

A nivel internacional: El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son fundamentales en relación al trabajo. Estos son los siguientes: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949. Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957. Convenio sobre la edad mínima, 1973. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

En el Perú: En el Perú las principales leyes laborales son:

Constitución Política del Perú (1993). Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo. Ley N° 28518 Ley de modalidades formativas laborales. Ley N° 27626 Ley de intermediación laboral. Ley N° 29245 Ley de tercerización. DL.728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. DL.713 – Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores. DL. 854 – Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo. DL. 892 – Derecho de los Trabajadores a la Participación de Utilidades.

Las carreras con mayor demanda en el Perú.

La carrera más demandada del Perú en lo que va del 2015 y 2016 es Administración de Empresas, según reveló un estudio elaborado por el portal Trabajando.com, pues es una profesión que permite mayor flexibilidad para desempeñarse en diversas áreas y tipos de empresas. El segundo lugar lo

ocupa la carrera de Contabilidad, seguido por Ingeniería Industrial, Economía y Administración de Empresas (Carrera técnica). El top 10 lo cierran las carreras de Ingeniería en Informática, Computación e Informática, Derecho, Administración de Negocios Internacionales y Ciencias de la Comunicación. Los datos se obtuvieron en una muestra de más de 100 mil ofertas de empleo publicadas por las empresas clientes de Trabajando.com en el año 2015. “Carreras como Administración de Empresas, Contabilidad e Ingeniería Industrial han estado presentes en el ranking durante los 3 últimos años, esto nos habla de la gran versatilidad de estos profesionales y del gran aporte que pueden contribuir a las empresas”

El nivel de empleo en estadísticas:

Ámbito geográfico	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Total	13 791.1	13 866.8	14 356.0	14 903.3	15 158.2	15 448.2	15 735.7	15 949.1	16 142.1	16 328.8	16 396.4	16 498.1
Lima Metropolitana 1/	4 110.0	4 019.7	4 301.8	4 588.2	4 722.5	4 785.1	4 942.4	5 030.1	5 144.1	5 133.3	5 121.4	5 231.1
Resto País	9 681.1	9 847.1	10 054.2	10 315.1	10 435.8	10 663.1	10 793.3	10 919.0	10 998.0	11 195.5	11 275.0	11 267.1
Tumbes	112.5	113.8	115.6	124.2	120.6	121.6	127.3	128.1	129.3	130.7	130.3	129.3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares.

Figura 2: Población Económicamente Activa - (Miles de personas) (INEI, 2014)

Las carreras con mayor demanda en Tumbes. La finalidad del estudio es identificar las brechas existentes entre el perfil de personal requerido y la oferta formativa existente y vinculada con la educación, a fin de que ajusten sus planes curriculares de acuerdo a las reales necesidades del país y al nivel de la empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración. La tendencia en Tumbes al 2025 será contratar ingenieros forestales, ingenieros

agroindustriales, ingenieros civiles e ingenieros agrónomos; mientras, asimismo, profesionales con mayor escenario laboral, es la especialidad de Administración, ingeniería forestal y medio ambiente, profesionales de salud, educación, entre otras. La oportunidad laboral de trabajo del egresado en Administración es debido a su formación integral, los administradores pueden realizar actividades en distintas áreas. Tienen un campo muy amplio". (Ernesto Velarde, country manager de trabajando.com Perú).

2.3 Definición de términos básicos

Capital intelectual

Medida del valor creado por la gestión del conocimiento. El capital intelectual es el conjunto de activos intangibles, más importantes de las empresas basados en el conocimiento.

Capital humano

Conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, contactos e ideas que tienen los trabajadores de una empresa, o por extensión, de un país.

Capital estructural

Es el conocimiento que la organización consigue explicitar, sistematizar e internalizar y que en un principio puede estar latente en las personas y equipos de la empresa.

Capital relacional

Conjunto de relaciones de la empresa con los grupos de interés con los que interactúa.

Empleabilidad.

Se refiere al constructo de conocimientos del estudiante que ha terminado su educación superior como: "...la propensión del graduado de exhibir atributos que los empleadores anticipan que serán necesarios para el efectivo funcionamiento futuro de su organización (empresa). (Op. Cit. p.4).

Demanda de empleo

Es la solicitud de un puesto de trabajo que realiza un trabajador, desempleado o no, ante una Oficina de Empleo.

Administración.

Es el conjunto de funciones cuya finalidad es administrar, es considerada la técnica que busca obtener resultados de máxima eficiencia, por medio de la coordinación de las personas, cosas y sistemas que forman una organización o entidad.

Adaptabilidad: Modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades o cambios en el entorno.

Aprendizaje: Asimilar nueva información y aplicarla eficazmente.

Liderazgo

Cualidad que debe tener la dirección y especialmente la Alta Dirección, por la cual es capaz de anticipar situaciones futuras predecibles y poner los medios para derivar una situación de riesgo o amenaza en una situación de ventaja competitiva para su organización.

Trabajo en equipo

Disposición para participar como miembro integrado de un grupo para obtener un resultado independientemente de los intereses personales.

Universidad

Es una institución de enseñanza superior formada por diversas facultades y que otorga distintos grados académicos.

Inserción laboral

Es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan en una situación de exclusión en este sentido.

III. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de Investigación

Tipo de investigación

La presente investigación “fue de tipo descriptiva, se encuentra enmarcado dentro de los diseños no experimentales” (Carrasco D. S., 2009).

De acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010), señalan que:

"La investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice". "Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren y se centran en medir con la mayor precisión posible".

Así mismo, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que es necesario para poder analizar los resultados de las encuestas que se aplicarán a los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Tumbes. "El enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis previamente hechas, confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. (Hernández et al, 2010)

Diseño de investigación

En este proyecto se utilizó un diseño de investigación no experimental, de tipo transversal, toda vez que no existió manipulación deliberada de variables y se centró en analizar el estado de las variables en un

momento dado, no generalizando ni aplicando los datos presentados a situaciones futuras (Hernández et al, 2010). Mediante la aplicación los instrumentos se obtuvo información necesaria para el análisis de la medición de variables; la recolección de datos se concretizó en un solo corte de tiempo.

El diseño de la investigación permitió describir la variable de estudio: empleabilidad y sus dimensiones competencias laboral y nel nivel de empleo, la investigación estuvo orientada an un espacio y tiempo comprendido en los años 2014 al 2016. En consecuencia, se utilizó el siguiente diseño:

Se utilizó el diseño descriptivo, cuyo esquema es el siguiente:



Dónde:

m = Muestra de estudio

Ox = Observaciones de empleabilidad

3.2 Población y muestra

Población.

Según Carrasco D. S. (2009), expresa que “la población Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla la investigación”

La población estuvo constituida por todos los egresados de la escuela de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes en el período 2014-2016, (Oficina de Secretaria General de la UNTumbes, 2014) (Ver Tabla 2).

Tabla 2. Población de egresados de la Escuela de Administración, 2014- 2016

Años de estudio	N° de estudiantes egresados por año
2014	87
2015	25
2016	63
Total	175

Fuente: Registro de Facultad Ciencias Económicas (Oficina de secretaria General)

Elaboración: Las autoras

El objeto de estudio

El objeto de estudio de la presente investigación es conocer desde el punto de vista del egresado de la escuela de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes en el periodo del 2014 al 2016, la situación de la empleabilidad y el mercado laboral.

Muestra

“Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” (Carrasco D. S., 2009).

Para determinar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple (sin reemplazo); como lo menciona (Hernández et al, 2010), debe decidirse el tipo de

análisis de datos que se llevará a cabo: cuantitativo, cualitativo o mixto. Para el caso en estudio, el análisis será cuantitativo, que consiste 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. Siendo realizadas físicamente, en algunos casos se empleó la encuesta virtual (Word) facilitada por redes sociales.

La muestra se determinó aplicando la fórmula de poblaciones finitas, tomando cuenta la población de egresados de la Escuela Profesional de Administración (175) -UNTumbes en los años 2014 al 2016.

Dónde:

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

n = muestra

N = población = 175 egresados

Z = Coeficiente de confiabilidad: para un 95% de confiabilidad: Z = 1.96

p = Probabilidad de éxito o proporción de acierto tomado en cuenta = 0.95

q = 1- p = 0.05

d = 0.05

Muestra = 52 egresados

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por 52 egresados (Ver Tabla 3).

Tabla 2. Muestra de egresados, Escuela de Administración, 2014- 2016

Año de egresado	Población egresados por año	Muestra de egresado por año
2014	87	26
2015	25	7
2016	63	19
Total	175	52

Fuente: Oficina de Secretaria General de la Universidad Nacional de Tumbes
Elaboración: Las autoras

3.3 Método y técnicas de investigación

Métodos de investigación

Métodos. Según (Velásquez Fernández & Rey Córdova, 2007 (2010)), , se refieren a los procedimientos que permiten la elaboración teórica de los datos, los que posibilitan la elaboración de generalizaciones en forma de teorías, hipótesis, leyes, conceptos, hechos científicos, etc., y en tal sentido se manifiesta de forma general; en el desarrollo de la investigación; se aplicaron los siguientes métodos:

- **Descriptivo:**

La metodología empleada en la presente investigación fue del tipo descriptivo, que se utilizó para recopilar, organizar, 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 determinada situación en este caso de la 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 la variable empleabilidad y sus dimensiones de competencias laborales y el nivel de empleo.

- **Método inductivo**

Se empleó tanto en la recolección de la información y en la elaboración del marco teórico al establecerse las categorías de la empleabilidad y sus dimensiones de competencias laborales y el nivel de empleo. Desde lo general a lo particular tomando como esencia a la conceptualización de los diversos tratadistas.

- **Método deductivo**

Porque; se siguió un proceso sintético - analítico ya que se presentaron 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 posibilitando la realización de potenciales recomendaciones.

Técnicas de recolección de datos

Se emplearan las siguientes técnicas (Bernal, 2006):

- **Análisis documental:** Se revisaron, analizaron y cuestionaron la literatura a través de textos, libros, revistas e informes especializados y de investigación la información mediante fichas bibliográficas.
- **Encuestas:** Se diseñaron cuestionarios de las variable empleabilidad y sus dimensiones: competencias laborales y nivel de empleo de los egresados, aplicándoseles a los egresados tipo entrevista.

Instrumentos de recolección de datos.

Instrumento: El instrumento de aplicación para el recojo de información es el cuestionario, herramienta constituida por un conjunto de preguntas formuladas por escrito a ciertas personas que opinan sobre el tema de estudio o problema, direccionada sobre las variables de investigación (Ver Anexo N° 1). (Gómez Bastar, 2012), precisa que “La encuesta se basa en el diseño y aplicación de ciertas incógnitas dirigidas a obtener determinados datos”.

Uno de los instrumentos principales de la encuesta es el cuestionario, por su gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones.

Gómez Bastar (2012), señala que:

El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio. Es decir que hay una relación estrecha entre técnica e instrumento, porque éste depende de la técnica elegida para la recolección de datos y, desde aquí se puede recoger información válida y confiable para, una vez analizada, poder arribar a conclusiones y recomendaciones adecuadas.

Validación del instrumento: La validación de la encuesta será a través de la calificación de un experto. La evaluación mediante el juicio de expertos, método de validación cada vez más utilizado en la investigación, “consiste, básicamente, en solicitar a una serie de personas la demanda de un juicio hacia un objeto, un instrumento, un material de enseñanza, o su opinión

respecto a un aspecto concreto” (Cabero y Llorente, 2013:14). “Se trata de una técnica cuya realización adecuada desde un punto de vista metodológico constituye a veces el único indicador de validez de contenido del instrumento de recogida de datos o de información” (Escobar Pérez, 2008). Tras someter un instrumento de cotejo a la consulta y al juicio de expertos éste ha de reunir dos criterios de calidad: validez y fiabilidad. La validez, definida como “el grado en que un instrumento de medida mide aquello que realmente pretende medir o sirve para el propósito para el que ha sido construido” (Martín Arribas, 2004:27), puede referirse al contenido o al constructo.

La fiabilidad, el otro requisito de calidad de todo instrumento de medición, se define como el grado con el que un instrumento mide con precisión y descarta el error, y lo hace a través de la consistencia, la estabilidad temporal y el acuerdo entre los expertos. Para el caso en estudio el Dr. Javier Ausberto López Céspedes, quién es el asesor y ha corroborado la validez de la encuesta.

3.3 Recolección de información

La recolección de datos en las unidades muestrales de la investigación, se realizó mediante la técnica de la encuesta, con la participación de las investigadoras y la información documental y material bibliográfica fue compilada de los textos bibliográficos, artículos académicos y científicos y materiales afines a la investigación, empleando para su propósito fichas bibliográficas y libreta de apuntes.

3.4 Procesamiento y análisis de la información

Una vez recogida la información, se procedió a ordenar las encuestas y organizar las preguntas en una matriz de tabulación empleándose para ello la

hoja de cálculo de Microsoft Excel 2010. Los datos obtenidos en su conjunto de la dimensión competencias laborales cuyos indicadores intelectuales, interpersonales y tecnológicas, se estructuraron 5 ítems para cada una, haciendo un total de 15 preguntas; siendo procesada la dimensión competencias laborales en tres categorías: Alta, media y baja. el puntaje máximo asignado para la escala más alta de estar totalmente de acuerdo es de cinco puntos y la menor de encontrarse en total desacuerdo es de un punto, como resultado tenemos que el puntaje máximo sería de 1300 puntos y el mínimo de 260 puntos, que repartidos equitativamente en tres categorías. (tabla 4)

Tabla 4. Escala valorativa para la dimensión competencias laborales

Calificación	Puntaje
Alta	955 -1300
Media	607 -954.
Baja	260 -606

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

A continuación, se efectuaron los cálculos matemáticos, la presentación den figuras y tablas. Estas ilustraciones posibilitaron presentar los resultados de acuerdo a los objetivos de la investigación, luego se discutieron fundamentándose en el marco teórico y los antecedentes, dando lugar a las conclusiones y recomendaciones. Este proceso permitió responder la pregunta del problema, contrastar la hipótesis y lograr el objetivo general de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Presentación de los resultados

Para el Objetivo general: Determinar la empleabilidad en los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016.

De acuerdo a los resultados de la Tabla 6, las competencias requeridas para la empleabilidad del egresado, se pudo determinar que se requieren de competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas, de acuerdo al estudio realizado las dos primeras se ubicaron en el nivel medio con un puntaje de 730 y 841, en tanto que las competencias tecnológicas se sitúan en el nivel bajo con 542 puntos.

Tabla 6. Calificación de las competencias laborales

Competencias laborales	Puntaje		
	Baja	Media	Alta
	260 -606.	607 -954.	955 -1300.
Competencias Intelectuales		730	
Competencias Interpersonales		841	
Competencias tecnológicas	542		

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

Para el Objetivo específico 1: Describir las competencias intelectuales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016.

Las competencias intelectuales fueron estructuradas en tres indicadores: toma de decisiones, solución de problemas y creatividad, dada su orden de importancia se asignaron un mayor puntaje como se describe en la Tabla 7 y Fig. 3; se pudo observar que el 38% de los egresados son tomadores de decisiones, el 50% de ellos son solucionadores de problemas y el 12% son creativos.

Tabla 7. Sub-indicadores de las Competencias Intelectuales

Indicadores	Frecuencia	%
Toma de decisiones	20	38%
Solución de problemas	26	50%
Creatividad	6	12%
Total	52	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

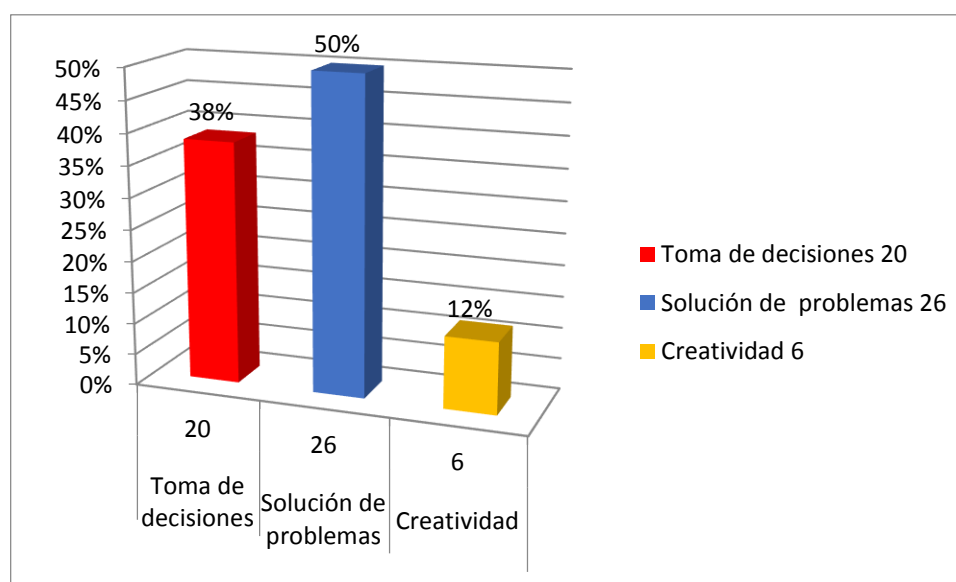


Fig. 3. Sub-indicadores de las competencias intelectuales del egresado

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

Para el Objetivo específico 2: Explicar las competencias interpersonales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014 - 2016.

Las competencias intelectuales están constituidas por tres atributos, ubicados según su prioridad e importancia, en primer lugar, el liderazgo, segundo el trabajo en equipo y en tercer orden la proactividad, como se observa en la Tabla 8 y Fig. 4, distinguiéndose que el 63% de los egresados de administración ejercen el, liderazgo en su empleo; el 29% trabajan en equipo y el 8% son proactivos en el desenvolvimiento laboral.

Tabla 8. Sub-indicadores de las Competencias Interpersonales

Sub- indicadores	Frecuencia	%
Liderazgo	33	63%
Trabajo en equipo	15	29%
Proactividad	4	8%
Total	52	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

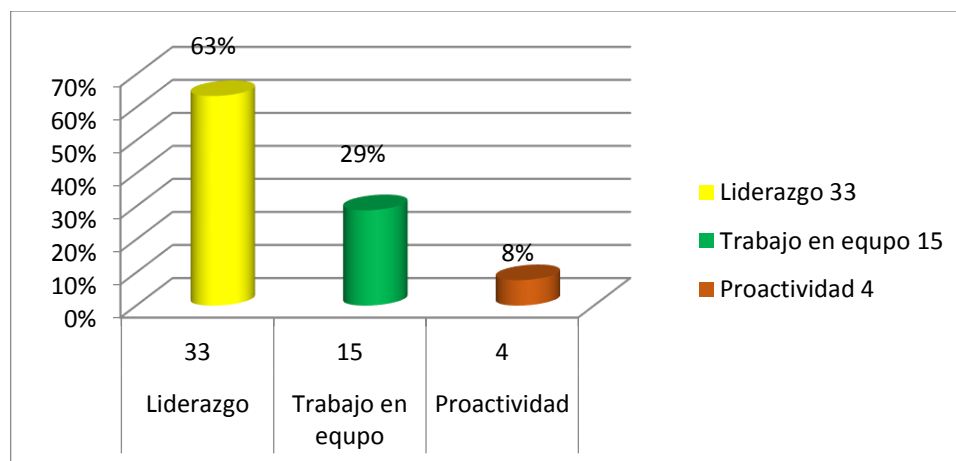


Fig. 4. Atributos de las competencias interpersonales del egresado

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

Para el Objetivo específico 3: Mostrar las competencias tecnológicas de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016.

Los egresados de administración demuestran sus competencias tecnológicas, que están estructuradas: en manejo de las TIC'S que están representada por el 10% de los encuestados; en manejo de procesos administrativos el 37% de los encuestados; en manejo y uso de software, el 54% de los egresados tiene el conocimiento de esta técnica (Ver Tabla 9 y Fig. 5).

Tabla 9. Sub-indicadores de las Competencias tecnológicas

Sub- indicadores	Frecuencia	%
Manejo de las TIC´S	5	10%
Manejo de procesos administrativos	19	37%
Manejo y uso de software	28	54%
Total	52	100%

Fuente: Encuesta aplicada

Elaboración: Las autoras

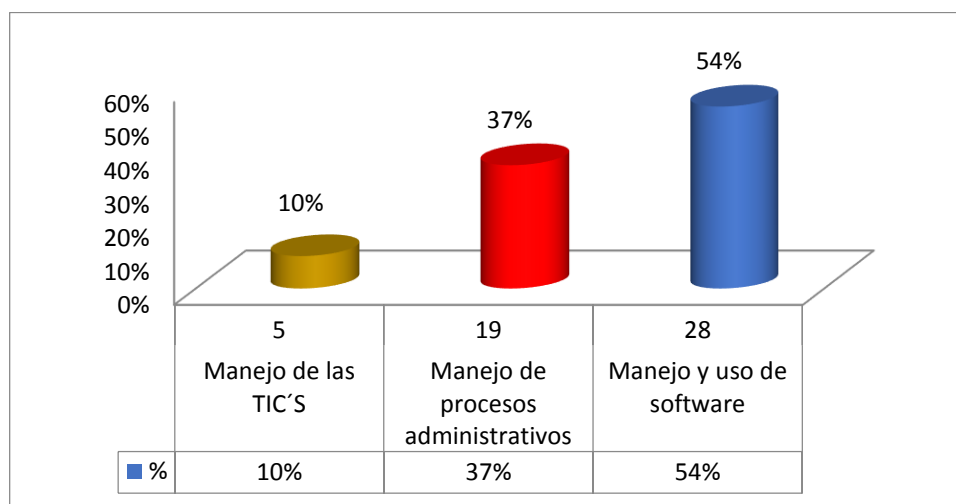


Fig. 5. Componentes de las competencias tecnológicas del egresado

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

Para el Objetivo específico 4: Describir la población ocupada y desocupada de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016.

En la Tabla 10 y la Fig. 6, se distingue el nivel de empleo del egresado de administración se encuentra en la condición de ocupada es del 67% y de desocupada es del 33%.

Tabla 10. Nivel de empleo del egresado

Condición	Frecuencia	%
Ocupada	35	67%
Desocupada	17	33%
Total	52	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

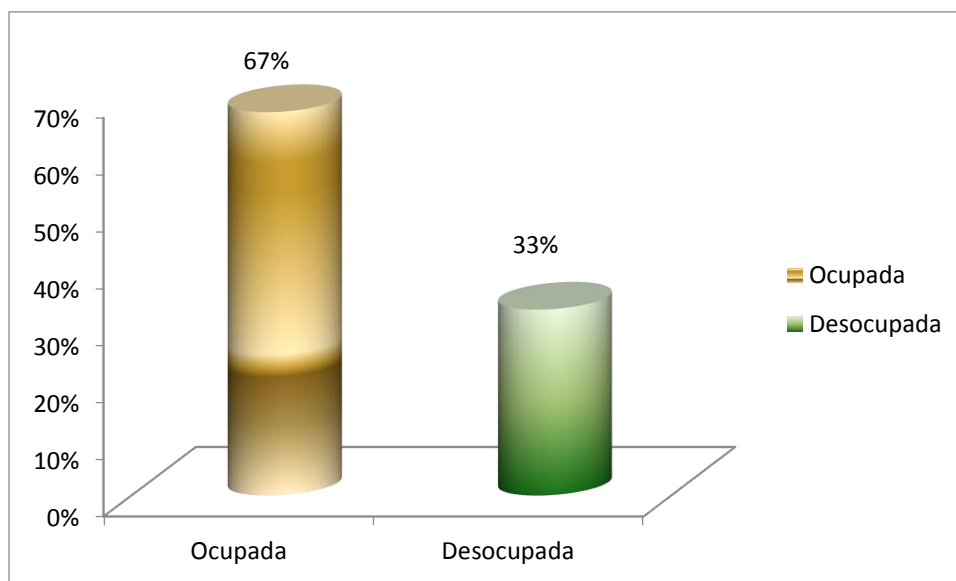


Fig. 6. Condición de empleo del en administración periodo 2014- 2016.

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

Tabla 10.1. Ocupación actual del egresado

Sub- indicadores	Frecuencia	%
Instituciones públicas	26	50%
Instituciones privadas	20	38%
Independiente	6	12%
Total	52	100%

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

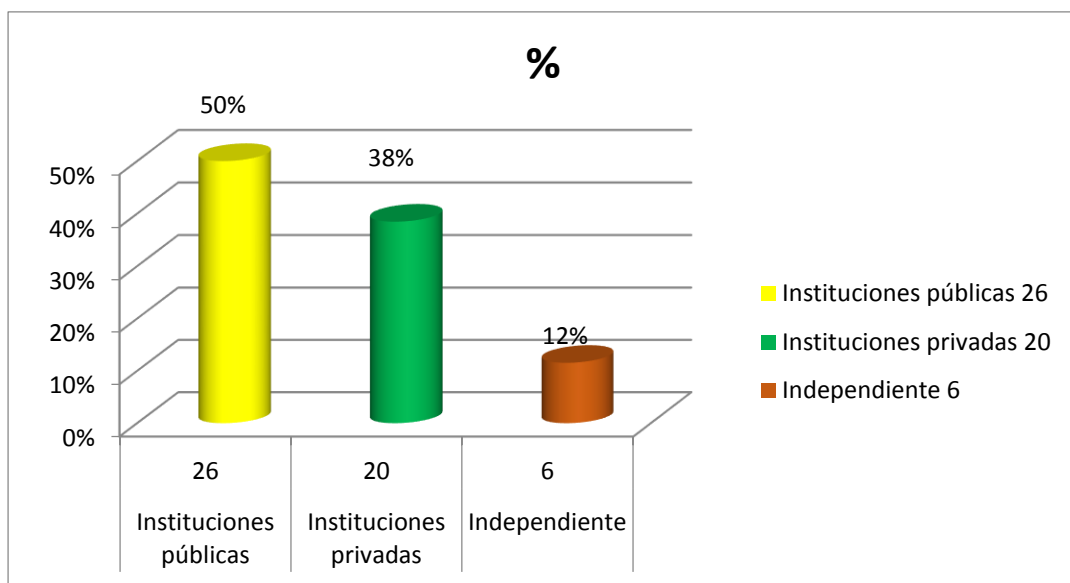


Fig. 7. Ocupación actual del egresado periodo 2014- 2016.

Fuente: Encuesta aplicada
Elaboración: Las autoras

4.2 Discusión de resultados

En el marco de la Ley Universitaria N° 30220, se reafirma la calidad de la formación profesional fundamentada en su fines y objetivos institucionales de formar profesionales de alta calidad, de manera integral y con pleno sentido de responsabilidad social de acuerdo a las necesidades del país. En este contexto la Universidad Nacional de Tumbes, a través de su Escuela profesional de Administración en su diseño curricular lo estructura en estudios generales, estudios específicos y de especialidad, con el propósito de crear de competencias profesionales, que en nuestro estudio comprende competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas, a fin de ofertar profesionales en administración que se inserten en el mercado laboral y se orienten a su desenvolvimiento profesional debido a su correcta formación académica y humana. En la investigación se evidenció que las competencias intelectuales referidas al conocimiento propio de la disciplina de administración se encuentra en un nivel medio, del mismo modo las competencias interpersonales, que determina la capacidad de trabajar con personas, en tanto que las competencias tecnológicas, que indica como el manejo en su conjunto de tecnologías de la información se sitúan en un nivel bajo (Tabla 6), con estos resultados de las competencias del egresado ha posibilitado tener una inserción laboral del 67% en la condición de ocupada (Tabla 10), precisándose al trabajo permanente.

Al respecto Pérez de las vacas (2015), en su estudio investigación:

Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial, sus resultados son contrarios, ya que, se detecta una percepción negativa en cuanto a la labor de formación y orientación universitaria; manifiestan en su mayoría (9 de cada 10) que el trabajo desempeñado no estaba relacionado con el perfil de su titulación.

Se observó en la Tabla 7. y Fig.3., que el egresado de Administración posee competencias intelectuales, en la solución de problemas representada con el 50%, es decir una persona reactiva ante cualquier situación incómoda; en la preparación de ejecutivos que es la toma de decisiones estuvo situada en un segundo lugar con el 38%, capacidad que se distingue por ser un proceso para la resolución de problemas y realizar un seguimiento y evaluación permanente de las decisiones tomada. en tercer orden se consideró la creatividad, actividad que se orienta a describir nuevas ideas que induce a la innovación para una mejora laboral y productiva. Estas competencias han sido internalizadas en la formación académica, fundamentalmente en las prácticas pre-profesionales, en esta experiencia se compatibiliza los conocimientos, con el quehacer diario institucional y empresarial, permitiéndosele ganar experiencia, comunicación, y profundizando mayor interrelación con personas de mayor conocimiento y con capacidad de gestión.

Al respecto Suárez Lantarón (2012), en su investigación:

Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad. refiere que la empleabilidad está relacionado y vinculado al factor económico-laboral, donde las condiciones del mercado laboral, la oferta de trabajo, marca una línea de exigencias, requisitos y condiciones necesarios para el acceso, exige perfiles y características determinadas y concretas, guiado con una que incite “aprender a aprender” durante toda la vida.

En los escenarios laborales buscar la sinergia es fundamental para alcanzar los propósitos institucionales y personales. Siendo de necesidad adquirir competencias interpersonales un requisito exigente para acceder a un puesto de trabajo; formada por el liderazgo, trabajo en equipo y la proactividad.

Respecto a los resultados de la Tabla 8 y la Fig. 4., el liderazgo estuvo representado con el 63% definiéndose como la capacidad que posee del egresado para conducir personas, hacerlas progresar y asumir compromiso institucional, atributo que ha sido consolidado en la formación académica de la Escuela Profesional de administración. El trabajo en equipo, que se orienta a confiar y aprender de otros para una efectividad organizacional se distingue con el 29%; y la proactividad que se especificó como la iniciativa y autonomía que muestra el egresado en el desempeño de sus funciones. Estos hallazgos coinciden con López Meza (2012), en su estudio:

La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados recién graduados de la Universidad Técnica de Ambato, afirma que La formación del egresado no se sujeta a la demanda laboral porque no desarrolla habilidades y destrezas que exige el mercado laboral en la práctica. Si bien Puede estar bien en conocimientos teóricos estos no son conjugados con las prácticas y pasantías pre-profesionales por lo tanto no se puede avanzar en la formación esperada del nuevo profesional.

Dentro de las competencias laborales para la empleabilidad , los egresados emplean las tecnológicas que incluye el manejo de las TIC'S, manejo de procesos administrativos y manejo de y uso de software en las empresas y centros laborales, en la actualidad todo trabajo y/o tarea demanda de conocimientos teóricos y prácticos de software, esta amplia experiencia la quieren en su mayor parte en las empresas donde laboran, dada su política de orientación e inducción al nuevo personal, observándose en la Tabla 9 y la Fig. 5 un cifra significativa 54%; en manejo y uso de software, capacidad adquirida en sistemas informáticos por los egresados para procesar datos y obtener información para tomar decisiones efectivas y oportuna. En segundo orden se ubicó manejo de procesos administrativos con 37%, que se refiere a la secuencia de actividades para asegurar la calidad del servicio en una organización, atributo que lo han internalizado por la formación académica

acentuada en las diversas asignaturas y por la función propia de la administración y respecto al manejo de las TIC'S, que incluye conocimientos más amplio de informática como programación y realizar ciertos programas, el 10% de los egresados encuestados manifestó que han logrado este conocimiento en base a una especialización y que la conjugan con su carrera profesional. Estos resultados coinciden con Cubas Rosales (2016), en su estudio:

El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012; manifestando que los egresados para su desempeño son esencial que cuente con conocimientos formales de informática y se actualicen constantemente mediante seminarios, diplomado, cursos y congresos. Al término del trabajo de investigación se pudo determinar que los egresados de la Escuela Profesional de Administración se encuentran en condición de ocupados en el 67% en el mercado laboral, desempeñado distintas actividades relacionadas con su competencia profesional demostrando sus habilidades intelectuales, interpersonales y tecnológicas en las distintas empresas e instituciones públicas de la región y del país, aplicando el amplio conocimiento de la ciencia administrativa impartido en su formación académica por la Escuela Profesional de Administración, obteniendo un alto reconocimiento y generando confianza para nuevos egresados. Asimismo, se observó en la Tabla 10 y la Fig. 6, que el 33% está en la condición de desocupado, considerándose en este porcentaje a egresados que están laborando aplicando los conocimientos de la doctrina administrativa siendo su condición laboral de manera interrumpida, por la modalidad de sus contratos laborales. Asimismo, en la tabla anexa 10.1 se pudo determinar que el 50% de egresados se encuentran laborando en instituciones públicas, seguidas de un considerable porcentaje de 38% en

instituciones privadas, siendo el rubro de trabajos las instituciones financieras y puestos de trabajo en Municipalidades y Gobierno Regional de Tumbes; y un 12% han emprendido un negocio propio.

V. CONCLUSIONES.

1. La empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, estuvo determinada por las competencias intelectuales e interpersonales ubicadas en el nivel medio y las tecnológicas en el nivel bajo.
2. Las competencias intelectuales del egresado estuvieron estructuradas en tres atributos demostrándose: la solución de problemas con el 50%, toma de decisiones 38% y la creatividad en 12%; competencias profesionales adquiridas en base a los conocimientos impartidos en las diversas asignaturas estructuradas en el plan de estudio instrumento del Diseño Curricular de la Escuela profesional de Administración.
3. Las competencias interpersonales están referidas a trabajar con personas, desarrollarlas para lograr la sinergia y efectividad organizacional, el trabajo corporativo, sistemático y la iniciativa e independencia en el desenvolvimiento administrativo y organizacional de cada uno de los egresados, se representó al liderazgo con 63%, trabajo en equipo 29% y proactividad 8% competencia adquiridas en los trabajos académicos en grupo, en las practicas pre profesionales como asignatura del plan de estudio y en la accesibilidad laboral posteriormente.
4. Las competencias tecnológicas son de gran relevancia en la empleabilidad, se fundamentan en el manejo de las TIC'S, manejo de procesos administrativos y manejo y uso de software, este conocimiento es adquirido en mayor parte en los procesos de inducción laboral.
5. En el periodo 2014 – 2016, egresado de la Escuela Profesional de Administración estuvo empleado en la condición de empleado el 67%, y desocupado el 33% precisándose esta cifra última al empleo por contratos laborales interrumpidos.

VI. RECOMENDACIONES.

1. Es necesario actualizar el diseño curricular y enfatizar las competencias laborales en cuanto a competencias intelectuales, interpersonales y tecnológicas, para asegurar mayor empleabilidad del egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes
2. Las competencias intelectuales referidas al conocimiento de la doctrina administrativa deben profundizarse con enseñanzas más prácticas y con docentes especializados en cada una de las materias dictadas.
3. Es necesario suscribir convenios interinstitucionales para garantizar las prácticas pre profesionales y esta se implemente desde el quinto (V) ciclo académico para internalizar experiencias nuevas y lograr una mayor adaptabilidad interpersonal.
4. Es necesario implementar laboratorio de informática y adquirir software relacionado con las asignaturas de la carrera profesional de administración para efectuar simulaciones con casos empresariales y software con mayor implicancia en la vida práctica de las empresas y/o trabajos.
5. Se debe contar con un registro de egresados, de empresas e instituciones para conocer su demanda laboral y poder tener acceso a concursos, a fin de que el egresado pueda acceder a un puesto de trabajo mediante la evaluación de sus competencias laborales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta. (2016). *INEI*. Obtenido de INEI: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/ocupacion-y-vivienda/>
- Alles, M. A. (2004). *Gestión estratégica de recursos humanos*. Argentina: Granica .
- Becker, G. (2002). México.
- Bernal. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson - Prentice Hall.
- Bontis, N. (1999). "Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital. *Ivey Business School – University of Western Ontario*.
- Bustamante, N. (2003). Educacion y pobreza en la ciudad de medellin: evidencia empirica20030101. *Ruido blanco*. Vol.000, no.0001 , 35-47.
- Calderón Carranaza, M. C. (2013). *El Capital intelectual de la investigación de los docentes de posgrado de una Universidad Privada de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. (Tesis de posgrado). Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Camisón, C. y. (2001). *Recursos Intangibles y Capital Intelectual*.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 101-111.
- Campos, E. B. (2003). El capital intangible como clave estratégica en la en la competencia actual. *Dialnet*, 207-229.
- Carrasco, D. S. (2009). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- CeciliaWhite, M. V., & Suárez, C. Q. (2007). *Competencias laborales generales (Aportes para la Construcción de Currículos Pertinentes)*. Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.
- Colozzi, I. (2005). *Cosa sono i beni relazionali: un confronto fra approcci economici e approccio sociologico*. Francia: edited by Hans-Werner Franz, Josef Hochgerner, Jürgen Howaldt.
- Cubas Rosales, L. A. (2016). *El capital humano y el capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Académico Profesional de*

Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012 (Tesis. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

De Grip, A. (2004). El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de trabajo. *Revista Internacional De Trabajo*.

De Grip, V. L. (2004). El índice de empleabilidad sectorial, la oferta y la demanda de. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 123, Número 3.

Economipedia. (2012). Obtenido de *Economipedia*:
<http://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

Gamboa Navarro, J. P. (2013). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad (Tesis de Posgrado*. Valencia, España: Universidad De Valencia.

García, L. S. (s.f.). *eumed.net*. Obtenido de eumed.net: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/lsg/concepto_competencias.html.

Ghoshal, N. &. (2010). Capital social, capital relacional e innovación tecnológica. Una aplicación al sector manufacturero español de alta y media-alta tecnología. *EL SEVIER*.

Gómez Bastar, S. (2012). *Metodología de la investigación* (1a. ed.). México: Red Tercer Milenio S.C.

Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations* . Londres: Sage publications.

Hernández, R., Fernández, C. C., & Batista, L. F. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta Ed. ed.). DF: México: Mc Graw Hill Companies, Inc.

INEI. (2014). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de INEI: <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>

Gamboa Juan P., Gracia Francisco J., Ripoll Pilar y Peiró José M.. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia-España: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.

LEIF, E. y. (1998). *El capital intelectual*. México: Editorial Norma.

Leon, I. V. (2006). *Competencias laborales. Orígenes del término*. Chile.

López Meza, A. E. (2012). *La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato (Tesis Para Título profesional)*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Mallone, & Leif , E. (2000). *El capital intelectual*. Barcelona: Gestión.

Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos*. Montevideo: Cinterfor.

OIT. (2000). *Trabajo y Sociedad*. Ginebra.

Pastrana Díaz, N. D. (2015). *Modelo de Medición del Capital Intelectual en las Carreras Acreditadas de Ingeniería Industrial del Perú. (Tesis de Posgrado)*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Peréz de las vacas, C. (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva social (Tesis de Posgrado)*. Extremadura, España: Universidad de Extremadura.

Peter Drucker, E Isao Nakauchi. (1999). *Tiempo de Desafíos Tiempo de Reinversiones*. México: Edhasa.

Putnam, R. (2000). "Making Social Capital Work. *Harvard University*.

Ramírez, C. Y., Lorduy, C., & Rojas, J. A. (2007). Intellectual capital management in Spanish. *Journal of Intellectual Capital*, 732-748.

Rentería Pérez, E. (2004). Representaciones y acciones de los alumnos universitarios frente a la empleabilidad. *Revista Psicología Desde El Caribe* , 8.

Rentería Pérez, E. (2008).

Rentería Pérez, E. y. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Revistas Javeriana*.

Ross. (2001). *Managing an organizational learning system by aligning stocks and flows*", *Journal of Management Studies*.

Spinosa, M. (2005). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva. *del empleo a la empleabilidad, de la educación a la educabilidad. mutaciones conceptuales e individualización*, (pág. 30). Argentina.

Suaréz Lantarón, B. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad.(Tesis de posgrado)*. España: Universidad de León.

Torres, S. Y. (2007). Documento técnico síntesis del encuentro sobre empleabilidad.

Velásquez Fernández, A. R., & Rey Córdova, N. G. (2007 (2010)). *Metodología de la investigación científica* (1era ed.). Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01: Cuestionario

Estudio sobre la Empleabilidad en los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016

Objetivo: Determinar la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Tumbes, 2014-2016

Este cuestionario tiene una naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación. Se le solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia.

I. Datos del encuestado

Sexo:

Masculino () Femenino ()

Edad:.....

Año de ingreso:

2014 () 2015 () 2016 ()

Instrucciones

Lea cuidadosamente cada proposición 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: Competencias laborales

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

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

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

Dimensión 2: Nivel de empleo

Indicadores	Items
Población ocupada	1,2,5
Población desocupada	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 que el trabajo que desempeña actualmente va acorde a sus expectativas profesionales?					
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)					
3	¿Está de acuerdo, en considerar que la etapa de encontrar trabajo es complicada para un recién graduado?					
4	¿Estás de acuerdo con la calidad de empleo y trato al profesional que ofrece el mercado laboral?					
5	¿Está de acuerdo en que la instrucción profesional recibida en la FF.CC.EE, lo preparo lo suficiente para insertarlo en el mercado laboral?					

Gracias por su colaboración

“Año del Diálogo y Reconciliación Nacional”

Tumbes, 18 setiembre 2018

Carta N° 08 – 2018/ KLDZ- MZCCH

SEÑOR: Dr. Luis E, Cedillo Peña
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Asunto: Presentamos informe final de tesis y solicitamos fecha de sustentación

REF. : Resolución Decanal N° 220-2017/UNT-FCCEE

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que las suscritas, egresadas de la Escuela Académico Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, han culminado su trabajo de tesis **“ESTUDIO SOBRE LA EMPLEABILIDAD EN LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES, 2014-2016”**; Motivo por la cual presentamos el informe final de tesis y solicitamos ordenar a quien corresponda trámite correspondiente a fin de que se fije la fecha de sustentación de la tesis y así poder cumplir con nuestros objetivos como profesional en campo de la ciencia administrativa.

Agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo, quedo de usted.

Atentamente,

Br .Maher Zulema Castro Chávez

DNI N°

Tesista

Br. Katherine Liseth Diaz Zapata

DNI N°

Tesista