UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

LA EMPLEABILIDAD Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017.

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN.

Autor (es):

Charito Uriarte Tarrillo

Asesor:

Dr. Mego Núñez Onésimo

Línea de Investigación:

Gestión y competitividad

Pimentel-Perú

2017

DEDICATORIA

A Dios por que puso en mi camino a personas maravillosas, con las que compartí buenos momentos y que me proporcionaron su ayuda incondicional a lo largo de mi formación profesional.

A mis padres, que, a pesar de nuestra distancia física, siento que siempre están conmigo, por acompañarme y ser pilares en cada paso que doy en mi vida, por su esfuerzo apoyo y dedicación, por su ejemplo de trabajo constantes

A mis hermanos y hermanas por motivarme y darme la fortaleza para seguir adelante con mis estudios a pesar de las dificultades, por estar ahí siempre con su voz de aliento.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por protegerme todos los días de mi vida, en cada paso que doy y también por las fuerzas para seguir adelante a pesar de las dificultades.

A mis padres, que con su esfuerzo, apoyo y dedicación brindados han permitido que mis planes de cumplan, en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, corrigiendo mis fallas y celebrando mis triunfos.

A mis hermanos y hermanas que con sus consejos me han ayudado a afrontar los retos que se me han presentado a lo largo de mi formación profesional.

ÍNDICE

RESUMEN viii
ABSTRACT ix
INTRODUCCIÓN x
Capítulo I: Problema de investigación 1
1.1. Situación problemática. 1
1.1.1 Contexto internacional. 1
1.1.2 Contexto nacional. 4
1.1.3 Contexto local. 6
1.2. Formulación del problema. 8
1.2.1 Problema General. 8
1.2.2 Problemas específicos. 8
1.3. Delimitación de la investigación. 8
1.4. Justificación e importancia de la investigación. 9
1.5. Limitaciones de la investigación. 10
1.5.1 Económico. 10
1.5.2 Tiempo. 10
1.6. Objetivos. 10
1.6.1 Objetivo general. 10
1.6.1 Objetivos específicos. 10
Capítulo II: Marco teórico 13
2.1. Antecedentes de la investigación. 13
2.1.1 En el contexto internacional. 13
2.1.2 En el contexto nacional. 15
2.1.3 En el contexto local. 17
2.2. Estado del arte. 20
2.3. Bases teórico científicos. 20
2.3.1 Definición de Empleabilidad. 20
2.3.2 Competencias profesionales. 24
2.4. Definición de términos básicos. 28

Capítulo III: Marco metodológico 30
3.1. Tipo y Diseño de investigación. 30
3.1.1 Tipo de investigación. 30
3.1.2 Diseño de la investigación. 31
3.2. Población y muestra. 31
3.3. Hipótesis. 33
3.4. Variables. 33
3.5. Operacionalización. 34
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de información. 38
3.6.1 Método de investigación. 38
3.6.2 Técnicas de recolección de datos. 38
3.6.3 Instrumentos de recolección de datos. 39
3.7. Análisis estadísticos de los datos. 40
3.8. Fiabilidad del instrumento. 40
3.8.1 Alfa de Cronbach. 40
3.8.2 Validación de los expertos. 41
3.8.3 Principios Éticos. 42
3.8.4 Principios de rigor científico. 43
Capítulo VI: Conclusiones 46
REFERENCIAS 47
ANEXOS 54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra 32
Tabla 2. Operacionalización 34
Tabla 3. Alfa de Cronbach 41
Tabla 4. Validación de expertos 41
Tabla 5. Promedio de confiabilidad 42
Tabla 6. Principios éticos 42
Tabla 7. Principios de rigor científico 43
Tabla 8. Matriz de consistencia 55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Evidencias fotográficas 56

RESUMEN

En la presente investigación se plantea la necesidad de conocer la problemática de ¿qué relación tiene la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016?, para lo cual se propuso el objetivo de determinar la relación que existe entre la empleabilidad y las competencias profesionales. Se realizó una investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional con diseño no experimental y transversal, donde se contó con una población de 366 cuya muestra proporciono un resultado de 61 elementos a encuestar de los cuales 43 fueron egresados y 18 personal docente y administrativo de la EAP de la USS.

Los resultados muestran que existe evidencia estadísticas y validaciones que determinan relación positiva entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de la EAP de la USS en el año 2016. Además de ello los resultados obtenidos indican que el nivel de empleabilidad de los egresados no se encuentra en el rango optimo, ello contrastando con los resultados obtenidos, cuando se verifica las competencias profesionales de los egresados se evidencia que existe una percepción positiva alta de que las competencias de los egresados se ajustan a las exigencias del mercado laboral. Se concluye que se prueba la hipótesis de H1, el cual indica que Si existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016. Ello fue determinado por el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Palabras claves: Empleabilidad, competencias laborales, competencias profesionales, empleable, capacidades.[1]

ABSTRACT

This research raises the need to know the problem of what is the employability and professional competencies of the graduate of the School of Administration of the Lord of Sipan University of the year 2016? for which it was proposed the Objective of determining the relationship between employability and professional competencies. A quantitative approach of descriptive-correlational type with non-experimental and transversal design was carried out, where a population of 366 whose sample provided a result of 61 elements to survey of which 43 were graduated and 18 are teaching and administrative staff of the USS EAP.

The results show that there is statistical evidence and validations that determine a positive relationship between the employability and professional competencies of the USS EAP graduates in the year 2016. In addition to this the results obtained indicate that the level of employability of graduates is not in the optimum range, however, it is observed that the level of employability and graduates is moderate that contrast with the results obtained, when Verifies the professional competencies of graduates there is evidence that there is a positive perception that the competencies of graduates conform to the demands of the labor market. It is concluded that the hypothesis of H1 is tested, which indicates that if there is a relationship between the employability and professional competencies of the graduate of the School of Administration of the Lord of Sipan University year 2016. This was determined by the coefficient of Playboy and the Alpha of Cronbach.

Keywords: Employability, Labor competences, Professional competences, employable, capacity.

INTRODUCCIÓN

En nuestro país los últimos años los centros de formación, llámese institutos, universidades, centros tecnológicos han aumentado, lo cual es bueno porque genera oportunidades y promueve una cultura de estudio, sin embargo, muchas veces la calidad educativa se ve afectada por la competencia que existe entre dichos centros de formativos, agregado a ello los egresados de las universidades a nivel nacional se enfrentan a constantes cambios laborales debido a la sobreoferta de profesionales en el mercado, como consecuencia un reducido número de universidades de prestigio tienen más probabilidades de que sus egresados obtengan oportunidades laborales. La Universidad Señor de Sipán se encuentra ubicada en la Carretera a Pimentel Km 5 en la ciudad de Chiclayo – Lambayeque - Perú, fue creada el 05 de julio de 1999. Dentro de sus carreras profesionales se encuentra la Escuela Profesional de Administración (EAP) la cual busca formar administradores con capacidades generales para desenvolverse en las altas direcciones, sin embargo, a la fecha enfrenta problemáticas, una de ella es la estructura orgánica ya que no está de acorde a lo que exige la globalización, el área cuenta con oficinas administrativas inadecuadas que no permite las coordinaciones entre los directivos docentes y administrativos, el personal docente tiempo completo y tiempo parcial percibe remuneraciones muy por debajo del mercado laboral académico de la región Lambayeque, situación económica que desmotiva a desarrollar una cátedra con calidad, existen procesos burocráticos y falta de orientación al estudiante o egresado que no les permite desarrollar las funciones de aprendizaje a cabalidad. Por parte de los egresados se evidencia factores que influyen de manera negativa cuando postulan a un puesto labora , la empleabilidad en la Región Lambayeque se ve afectada en parte por la falta de grandes industrias y/o empresas, sin embargo otro factor influyente es el crecimiento de la PET en nuestro país en aquellos que cuentan con un nivel de educación superior y/o universitaria creció un promedio de 6,2% del año 2004 al 2012, lo que significa que un número significativo de egresados no tienen la posibilidad de encontrar trabajo. Por lo tanto, para superar la problemática presentada es necesario sostener ¿Qué relación tiene la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016?

Para ello se planteó el siguiente objetivo: Identificar la relación existente entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración

de la Universidad Señor de Sipán del año 2016. Cuyos objetivos específicos fueron: diagnosticar el estado actual de la empleabilidad del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016, analizar las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016, establecer la relación de la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016 y diseñar un programa de capacitación orientado a mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016. Cuya hipótesis fue: H1= Si existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016, H0= No existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016.

El trabajo de investigación se justificó por las siguientes razones: justificación de conveniencia por que proporcionara información a la Universidad Señor de Sipán, estudiantes y a la sociedad en relación al nivel de empleabilidad que están teniendo los egresados. justificación teórica ya que se basa en teoría de las variables empleabilidad y competencias profesionales, dichas variables permiten recolectar información objetiva y de acorde a los requerimientos que dictaminan las pautas de investigaciones las cuales proporciona conocimientos en cuanto a la problemática estudiada. En relación a la justificación metodológica el trabajo de investigación se fundamenta en base al método Inductivo donde ase utilizo la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, el estudio realizado aporta conocimientos confiable y veraz, ya que se empleó métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de los datos, Asi como de trabajos previos los cuales ayudaron a comparar y conocer la realidades estudiadas por diferentes investigadores como por ejemplo: En España, Fernández (2015) En su tesis titulada: “Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional”, asi como también el estudio de García (2015) En su tesis titulada: “Aplicación de una metodología didáctica a estudiantes de Ingeniería Mecánica para mejorar su empleabilidad e inserción laboral” y así como también el estudio de investigación desarrollada en Piura, Vertiz (2015) En su tesis: “Los efectos del nivel educativo y la

experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en la región de Piura: año 2012”. Dichos estudios fueron una fuente de vital importancia para la realización del fenómeno estudiado.

CAPITULO I:

PROBLEMA DE

INVESTIGACIÓN

Capítulo I: Problema de investigación

1.1. Situación problemática.

1.1.1 Contexto internacional.

En los últimos años La globalización ha traído consigo cambios, los cuales han generado significativos avances, ya sea desde un punto de vista tecnológico, económico, político, Social, cultural, etc. Sin embargo, un tema de vital importancia es el empleo. El trabajo ha evolucionado produciendo nuevos puestos laborales mientras que otros han desaparecido por diferentes circunstancias, pero en especial los que no se adaptaron al cambio. En este ámbito la preocupación por parte de: La sociedad, las empresas, las universidades, las entidades públicas e inclusive las organizaciones sin fines de lucro necesitan contar con un personal capacitado, apto para afrontar la responsabilidades que exigen un cierto nivel de eficiencia y eficacia, como consecuencia la empresas se ven forzadas a emplear filtros al momento de seleccionar el personal , Es por ello que los buscadores de empleo se ven en la necesidad de adquirir conocimientos actualizados, habilidades fundamentales y destrezas que les diferencien y destaques de los demás. Los profesionales de hoy se enfrentan a una competencia agresiva que les exige que sean los mejores profesionales, competitivos, capaces de desenvolverse en cualquier contexto empresarial que los acoja. Pero la sociedad exige mucho más como, por ejemplo: que tengan habilidades y competencias que ayuden a mejorar a las empresas, que desarrollen estrategias para afrontar a los conflictos organizacionales. Para los profesionales es necesario desarrollar habilidades que les permita obtener grandes oportunidades de empleo (Suarez 2014)

La problemática de la empleabilidad es un tema fundamental en todos los países a nivel mundial, el incremento de la población y la automatización, robotización de los trabajos, es un factor que afecta y dificulta para encontrar un trabajo a la población en general ya sea profesional, técnico, etc.

Los profesionales del futuro no solo buscan la carrera más idónea para formarse profesionalmente, sino que además se preocupan por elegir un adecuado centro de formación ya sea universidades o institutos, etc. que les ofrezca la garantía de una buena y adecuada enseñanza de calidad que les permita ampliar sus capacidades de empleabilidad lo cual es un factor de gran relevancia en la actualidad, debido a la sobreoferta de profesionales y a la

escases cada vez más notoria de puestos laborales en los países en general. Son las universidades las que en sus planes de estudios forman estudiantes capaces de responder a las exigencias del mundo empresarial competitivo y globalizado.

En España conocer las perspectivas del empleador sobre la empleabilidad y las competencias más demandadas actualmente en el mercado es un tema que genera mucha relevancia al momento de formar a sus estudiantes, al igual que a las empresas las cuales siguen técnicas muy especializadas para evaluar y medir el nivel de empleabilidad de los egresados. Es por ello que las universidades procuran dotar y afianzar a sus alumnos con aquellas características: (habilidades-competencias) que les permita cumplir con las exigencias y superar las expectativas que requieren los centros laborales.

Suarez (2014) Refiere que: "La universidad puede y debe incidir en un aspecto clave en la empleabilidad. (…) Optimizar la empleabilidad de sus estudiantes y titulados dándoles el apoyo, la información y la orientación necesaria para realizar un adecuado proceso de transición" (p. 103)

Las empresas evalúan a los postulantes según el área de trabajo, sin embargo, hay características genéricas que son de mucha relevancia como, por ejemplo: capacidad de aprendizaje, trabajo en equipo, motivación, compromiso y orientación al cliente. Las empresas españolas utilizan técnicas que les permite a los evaluadores detectar potenciales en base a ello se determina si el candidato es empleable e idóneo para garantizar el buen y adecuado funcionamiento de la empresa aportando al cumplimiento de las metas.

Desde la perspectiva del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán – México, un tema de gran importancia es el nivel de empleabilidad y la identificación de cuáles son las exigencias del mercado de trabajo en relación a los egresados profesionales de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial con lo cual determinaron que:

"El concepto de empleabilidad cobra gran relevancia en los momentos difíciles que se viven en el país donde predomina el desempleo, la crisis económica y la inseguridad (…) existen competencias que mejoran la probabilidad de que los egresados encuentren un empleo" (Almanza y Vargas, 2015, p. 18)

Es necesario resaltar que un egresado para desarrollar su empleabilidad además de tener capacidades debe de lidiar con los factores externos como las crisis económicas,

políticas, inseguridad y la corrupción las cuales agudizan el nivel de exigencia al momento de la evaluación para ocupar un puesto laboral. Las empresas ya no se basan solo en las aptitudes del interesado en ser empleado si no que buscan personal con actitudes, que sean capaces de asumir retos, que tenga una adecuada comunicación y sobre todo que sepa trabajar en equipo para resolver problemas en favor de la organización.

Otro punto clave que se encuentra inmerso en la empleabilidad, son las competencias profesionales, cabe resaltar que, si bien la formación profesional en instituciones educativas es el punto de partida para adquirir todos aquellos elementos fundamentales y básicos que componen parcialmente a las competencias profesionales, se observa una necesidad de construir elementos más prácticos, que permitan a los estudiantes desempeñar y aprender la realidad de las actividades laborales.

En España, Madrid El énfasis en establecer una formación basada en competencias cobra más protagonismo debido a la gran oferta de instituciones formativas, sin embargo, se observa la problemática de que las competencias profesionales no necesariamente se encuentran inmersos en las enseñanzas académicas, respecto a ello el autor refiere que:

"Las competencias profesionales no es un constructo formativo, ni procede del mundo formativo/educativo, sino que procede del mundo productivo y laboral y tiene por objeto definir con rigurosidad los diversos "desempeños profesionales o laborales" (Tiana, Camacho y Viseras, 2017, p. 12)

La formación educativa profesional necesita de programas que permitan construir una relación más estrecha entre lo teórico con la práctica, los contenidos de los programas de enseñanza se basan en su mayoría en una enseñanza formativa basada en su mayoría por teorías mas no por elementos prácticos de ámbito profesional o laboral.

En nuestro país vecino Chile los jóvenes que recién egresan de los centros de formación al estar titulados en carreras universitarios les protegen sobre las circunstancias no deseadas que trae consigo el mercado laboral como por ejemplo el desempleo prolongado.

"El mercado laboral profesional está segmentado más que por las tasas de empleabilidad, por los niveles de ingreso. Se valora diferencialmente las credenciales educativas según la naturaleza de la formación, el tipo de carrera y la universidad en que se estudie". (Rodríguez y Castillo, 2014, p. 18)

La educación es un punto de partida para la empleabilidad del universitario chileno, pero además de ello un factor clave que induce al profesional es la necesidad de generar ingresos cada vez más altos, ello motiva la continuidad de los estudios superiores, lo que se concluye que a más especialización la calificación del profesional se incrementa y por consecuencia sus capacidades de encontrar trabajo con remuneraciones altas son más seguras.

1.1.2 Contexto nacional.

En nuestro país en los últimos años los centros de formación llámese institutos, universidades, centros tecnológicos han aumentado, lo cual es bueno porque genera oportunidades y promueve una cultura de estudio sin embargo muchas veces la calidad educativa se ve afectada por la competencia que existe entre dichos centros de estudios.

"El aumento del número de universidades (de 72 en el año 2000 a 140 en el 2013) y la inversión que supone una educación de calidad implican un doble desafío para mejorar la empleabilidad" (Díaz, 2017, párr. 2)

La capacidad de ser empleable es nuestro país actualmente se encuentra ligado y relacionado en gran medida al nivel o percepción que tiene la sociedad de las universidades por su trayectoria o calidad académica y también al nivel de relaciones sociales, es decir la capacidad o habilidad para formar y mantener una red de contactos claves. Ya no basta con culminar la universidad y obtener un título, es necesario las relaciones amicales o de influencia si se quiere conseguir un trabajo idóneo, si el universitario no cuenta con una red de contactos le será más difícil encontrar un puesto laborar que le brinde los beneficios y estabilidad tan anhelados por la mayoría de los trabajadores profesional.

Los egresados de las universidades a nivel nacional se enfrentan a constantes cambios laborales debido a la sobreoferta de profesionales en el mercado, como consecuencia un reducido número de universidades de prestigio tienen más probabilidades de que sus egresados obtengan oportunidades laborales y así poner en prácticas sus conocimientos y competencias adquiridas durante su formación académica profesional, es por ello la necesidad de mejorar la empleabilidad, los estudiantes actuales requieren de nuevas destrezas y competencias profesionales que les permita incrementar el nivel de empleabilidad y así lograr insertarse en mercado laboral.

“Hay que tener en cuenta que la capacidad de ser empleable, no depende de la universidad, sino de las competencias y nuestra capacidad para generar valor” (Vega, 2015, párr. 10)

Es necesario indicar que muchas veces las empresas valoran la capacidad individual de cada egresado, sin embargo, haber estudiado en instituciones reconocidas incrementa la posibilidad para insertarse en el campo laboral. Cabe resaltar que los estudiantes se deben preocupar por potenciar sus competencias para mejorar su empleabilidad como por ejemplo que domine el inglés y los sistemas ofimáticos básicos y necesarios que son parte fundamental al momento de desarrollarse en el puesto laboral por supuesto sin dejar de lado las capacitaciones y cursos los cuales aportaran una ventaja frente a la competencia.

En la ciudad de Tarapoto se realizó un estudio basado en cuáles son las competencias profesionales que más demandan o requieren las empresas para seleccionar a su personal donde se determinó que dentro de las competencias profesionales más demandadas se encuentran:

“Demandan más competencias de trabajo en equipo, siendo empatía, naturalidad y liderazgo las competencias más requeridas (…), la segunda competencia más requerida como su segunda opción, se infiere la necesidad de colaboradores confiables que practiquen un criterio ético” (Siles, 2013, p. 36)

Por otro lado, cuando se habla de empleabilidad se tiene que hablar de un conjunto de competencias que tienen las personas muy diferenciadas entre cada uno de ellos, sin embargo, para el mercado laboral profesional se tiene que hablar de competencias profesionales, aquellas que se encuentran sujetas a una formación educativa, es por ello que hay muchas características individuales de competencias que hacen que determinadas personas sean más efectivos al momento encontrar trabajo.

Las tecnologías y la evolución de las redes del internet influyen en las empresas como en los profesionales, los cuales se ven en la necesidad de adquirir nuevas competencias profesionales relacionados con la era digital los cuales son imprescindibles para un eficiente y eficaz desarrollo de las actividades de trabajo en un mercado laboral cada vez más saturado y menos accesible.- Dentro de las competencias que más destacan según el semanario se encuentran la curiosidad digital, trabajo en red, inteligencia colectiva, liderazgo, adaptación

y flexibilidad a los cambios, comunicación efectiva e iniciativa y proactividad (Gestión, 2017)

La demanda interna de las empresas cada día se ha optimizado, sim embargo no la educación por parte de las instituciones educativas al igual que la oferta laboral, hoy en día lo que las empresas demandan son habilidades que satisfagan los requerimientos deseados, como por ejemplo el saber idiomas al nivel avanzado, el trabajo en equipo es imprescindible para desenvolverse en cualquier contexto al igual que la especialización en un rubro determinado.

El empleo es un tema que importan a la gran mayoría de personas: profesionales, técnicos o inclusive a personas que no cursaron una carrera profesional, mientras que para los centros de enseñanza es un tema que no se desarrolló a profundidad al respecto.

Al respecto Lira (2016) Considera que: "la empleabilidad no se consigue sólo cursando una carrera, porque puede que haya gente sin titulación que sepa adaptarse a lo que las empresas demandan. Una profesión (…) es una especialidad reconocida por la que el mercado te busca" (párr.34)

La empleabilidad son habilidades y competencias profesionales permiten conservar y encontrar los puestos laborares, para ello se tiene que estar informado de los cambios que se dan en el mercado laboral, que las capacidades profesionales no sean obsoletas. Las empresas actuales no solo ponen énfasis en los conocimiento que posea el postulante, si no también muchas de ellas se basan en las habilidades y cualidades únicas que posee cada personas, que sean capaces de adaptarse a los cambios que sean fuentes de ideas creativas, que maneje un clima organizacional ameno con los colaboradores y sobre todo que tenga habilidades para relacionarse con los múltiples componentes que interactúan con las entidades, es allí donde se encuentra un acercamiento a la perspectiva de lo que es la empleabilidad.

1.1.3 Contexto local.

La Universidad Señor de Sipán se encuentra ubicada en la Carretera a Pimentel Km 5 en la ciudad de Chiclayo – Lambayeque - Perú, fue creada por el Consejo Nacional para la Autorización y Funcionamiento de Universidades (CONAFU), el 05 de julio de 1999, según resolución Nº 575-99-CONAFU. Actualmente la dirección de la USS

está conformada por: Dra. Rosa Núñez Campos, Presidenta de la Junta General de Accionistas.

Inició su funcionamiento en abril del año 2000 con 5 carreras profesionales. Actualmente cuenta con 5 facultades y 19 carreras Profesionales. Además de ello La Universidad el 5 de julio del 2006 crea el Programa Académico de Educación Superior a Distancia –Virtual. Actualmente, ofrece Maestrías, Doctorados, así como programas para ejecutivos en diversos formatos, programas corporativos.

Dentro de sus carreras profesionales se encuentra la Escuela Profesional de Administración la cual busca formar administradores con capacidades generales para desenvolverse en las altas direcciones, que tengan una visión estratégica con destrezas y capacidades que permitan aportar al futuro de las entidades organizacionales, ya sean empresa pública o privada- Sin embargo la EAP a la fecha enfrenta problemáticas, una de ella es que la estructura orgánica no está de acorde a lo que exige la globalización sus funciones no están bien distribuidos entre los directivos y/o coordinadoras de la EAP, El área cuenta con oficinas administrativas inadecuadas que no permite las coordinaciones entre los directivos docentes y administrativos, por ejemplo, la EAP se encuentra ubicado en el quinto nivel del edificio principal, sin embargo, parte de los docentes se encuentran ubicados en el séptimo piso de la biblioteca. Se nota la presencia de equipos y tecnologías no apropiados, si agregamos a ello la parte tecnológica el Intranet tiene deficiencias en su funcionamiento, otro punto es que el wifi no cubre la cobertura de red a la totalidad de la Universidad.

El personal docente tiempo completo y tiempo parcial percibe remuneraciones muy por debajo del mercado laboral académico de la región Lambayeque, situación económica que desmotiva a desarrollar una cátedra con calidad y eficiencia académica. Agregado a este problema dichos docentes a tiempo completo tienen una carga de 32 horas semanales, el personal administrativo realiza una serie de actividades administrativas bajo presión que les permite solamente cumplir con la información básica solicitada. En cuanto a los trámites documentarios existen procesos burocráticos y falta de orientación al estudiante o egresado que no les permite desarrollar las funciones de aprendizaje a cabalidad.

Por parte de los egresados se evidencia factores que influyen de manera negativa cuando postulan a un puesto laboral. La empleabilidad en la Región Lambayeque se ve

afectada en parte por la falta de grandes industrias y/o empresas que como sabemos generan puestos de trabajo, sin embargo otro factor influyente es el crecimiento de la PET en nuestro país, aquellos que cuentan con un nivel de educación superior y/o universitaria creció un promedio de 6,2% del año 2004 al 2012, lo que significa que cada año los profesionales con nivel universitario se incrementa, dificultando a un número significativo de egresados la capacidad de poder encontrar trabajo (Huaman, 2015)

Por lo tanto, para superar la problemática presentada es necesario realizar un estudio de investigación para determinar el estado actual de la empleabilidad como también la relación con las competencias profesionales de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la USS del año 2016.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1 Problema General.

¿Qué relación tiene la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016?

1.2.2 Problemas específicos.

¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán?

¿Cuáles son las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán?

¿Cuál es la relación de la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la USS?

1.3. Delimitación de la investigación.

La Universidad Señor de Sipán es una empresa peruana dedicada a la prestación de servicios educativos donde se obtiene una educación superior. La Universidad cuenta con personal docente y administrativo calificado, así como también su infraestructura es idónea para llevar a cabo las actividades académicas. La población de estudio estuvo conformada por los estudiantes, personal administrativo y docente de la EAP de la USS, ello se llevó a

cabo para determinar cuál es el estado actual en relación a la empleabilidad de los egresados de la EAP del año 2016.

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

Según Hernández (2014) Refiere que: “La mayoría de las investigaciones se efectúan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona, y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización” (p.39)

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones:

Tiene justificación de conveniencia por que proporcionara información a la Universidad Señor de Sipán en especial a la escuela profesional de administración en relación al nivel de empleabilidad que están teniendo sus egresados, por otra parte, también servirá a los estudiantes de la universidad los cuales conocerán la realidad en el que se encuentran los egresados actualmente, asimismo conocer si las enseñanzas implantadas en las aulas han sido favorables para insertarse en el campo laboral.

Su justificación teórica ya que se basa en teoría de las variables empleabilidad y competencias profesionales, dichas variables permiten recolectar información objetiva y de acorde a los requerimientos que dictaminan las pautas de investigaciones las cuales proporciona conocimientos en cuanto a la problemática estudiada. Asimismo, sirve para conocer los alcances y el comportamiento del nivel de empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la carrera profesional de administración proporcionando información real, es necesario mencionar que es fuente de conocimiento para la Escuela de Administración como también para los estudiantes de la universidad ya que se obtienen datos muy significativos de la empleabilidad de sus egresados. Al culminar la investigación se cuenta con información veraz y significativa la cual puede servir como base para la formulación de recomendación, hipótesis, etc. en futuros estudios.

En relación a la justificación metodológica el trabajo de investigación se fundamenta en base al método inductivo, donde se utilizó la técnica de la en un primer apartado, como también la técnica de la encuesta, el instrumento utilizado fue el cuestionario. El trabajo de investigación apoyará como antecedente ante las futuras investigaciones que se podrían llevar a cabo, ya que se estudia dos variables para determinar su relación, las futuras

investigaciones podrán lograr mejoras en cuanto al análisis de las variables las cuales pueden asociarlas o racionarlas con otras variables que les puede generar problemáticas más detalladas. El estudio realizado aporta conocimientos confiable y veraz, ya que se empleó métodos, técnicas e instrumentos para la recolección de los datos.

1.5. Limitaciones de la investigación.

Las limitaciones que se tuvo para elaborar la investigación fueron las siguientes:

1.5.1 Económico.

Para llevar a cobo el trabajo de estudio el factor económico fue una de las más relevantes ya que no se contaba con los suficientes recursos para afrontar dicho gasto por una sola integrante.

1.5.2 Tiempo.

El tiempo fue una limitación ya que además de elaborar nuestro proyecto de investigación se lleva al mismo tiempo otros cursos académicos y cumplir con nuestros trabajos encomendados por ello se reduce el tiempo para dedicarnos de lleno desarrollar la investigación, la solución a dicho punto es la buena elección de nuestros horarios de clase.

1.6. Objetivos.

1.6.1 Objetivo general.

Identificar la relación existente entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016.

1.6.1 Objetivos específicos.

Diagnosticar el estado actual de la empleabilidad del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016.

Analizar las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016.

Establecer la relación de la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016.

Diseñar un programa de capacitación orientado a mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016.

CAPITULO II:

MARCO TEÓRICO

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1 En el contexto internacional.

En España, Gamboa (2013) En su tesis titulada: “la empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleo de calidad”, cuyo objetivo es determinar si la empleabilidad de los jóvenes facilita la obtención de empleos de calidad. Donde la población a estudiar fueron jóvenes españoles con diferentes niveles educativos y jóvenes titulados universitarios. Cuya hipótesis fue si Las dimensiones de empleabilidad facilitan la obtención de empleos de calidad por parte de los jóvenes. Obtuvo como resultado que la empleabilidad influye en la satisfacción extrínseca e intrínseca, únicamente cuando la iniciativa personal es alta, así mismo se determinó que la empleabilidad a través del capital humano se relaciona positivamente con indicadores de calidad de empleo, satisfacción con el trabajo y sueldo. Concluye que la empleabilidad de los jóvenes ha mostrado ser un facilitador de la obtención de empleos, además de ello que las posibilidades de los jóvenes de obtener empleos de calidad pueden incrementarse en parte, por el desarrollo de las diferentes características personales que contribuyen a su empleabilidad.

En España, Fernández (2015) En su tesis titulada: “Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional”. Cuyo objetivo es contribuir al fomento de la empleabilidad de los jóvenes egresados de FP. La población son los alumnos y a los profesores de Formación y Orientación Laboral (FOL). Donde la muestra es de 122 alumnos que han cursado Ciclos Formativos de Grado Medio. La hipótesis plateada es: los alumnos que han participado en el Programa Equilicuá han mejorado la percepción personal de sus competencias de empleabilidad. Concluye que en los estudiantes se manifiestan actitudes abiertas hacia la puesta en práctica cotidianamente de las competencias evaluadas, los jóvenes adquieren reacciones a las situaciones vitales íntimamente relacionadas con las capacidades que se les pretende inculcar independientemente de que hayan cursado o no el Programa.

En España, García (2015) En su tesis titulada: “Aplicación de una metodología didáctica a estudiantes de Ingeniería Mecánica para mejorar su empleabilidad e inserción laboral” Cuyo objetivo fue Plantear y analizar mejoras que faciliten a los estudiantes la

adquisición de competencias profesionales y transversales para mejorar su empleabilidad e inserción laboral. La población a estudiar fueron 436 estudiantes y empleadores en el año 2010-2011 en la comunidad de Madrid. La muestra fue de 120 egresados universitarios, y a 12 empleadores. Cuya hipótesis es: las competencias (genéricas, específicas y transversales) de los egresados universitarios en ingeniería industrial, mejoran aplicando una metodología de ABP con proyectos reales. El instrumento utilizado fue la encuesta, los resultados obtenidos fueron que tanto los egresados como los empleadores consideran baja o insuficiente la preparación práctica de los universitarios. Concluye que la metodología activa ABP/AOP junto con la realización de proyectos, los estudiantes han mejorado no solo las calificaciones de Oficina Técnica, reduciendo el número de no aptos a cero, además de ello la satisfacción sobre la formación recibida en la Universidad, Incrementada en un 31.29% de mejora en tres años, pero sobre todo consiguieron un mayor número de competencia.

En Ecuador Sánchez (2016) En su tesis: "Estudio de empleabilidad y demanda ocupacional de la carrera de laboratorio Clínico Histotecnológico". Cuyo objetivo fue Determinar la situación actual de los profesionales de la carrera de Laboratorio Clínico e Histotecnológico en lo referente a la demanda ocupacional y empleabilidad. Su población fueron profesionales y empleadores en el área de Laboratorio Clínico e Histotecnológico. La muestra fue de 92 Egresados. Tuvo por Hipótesis que La carrera de Laboratorio Clínico e Histotecnológico es coherente con las exigencias de la sociedad en lo que se refiere a la empleabilidad y demanda ocupacional de los graduados. Para lo cual utilizo el instrumento de la encuesta y las entrevistas de los cuales obtuvieron como resultados que los licenciados si satisfacen las necesidades que demanda la población ya que brinda un excelente apoyo. Concluye que la tasa de empleabilidad de los profesionales en la carrera de Laboratorio Clínico e Histotecnológico alcanza el 85, 87%, también se consideró que la preparación recibida en la carrera es pertinente y coherente con las demandas de la sociedad en un nivel medio que fluctúa entre aceptable y suficiente.

En Ecuador, Avilés (2013) En su tesis titulada: "Incidencias de las competencias profesionales de los docentes en el nivel de egresión de la Escuela de Ingeniería de Sistemas Universidad Técnica de Machala. Diseño de un plan de desarrollo de competencias profesionales". Cuyo objetivo es Analizar la incidencia de las Competencias Profesionales de los docentes en el nivel de egresión de los estudiantes. La población de la investigación

es a 24 profesores, 380 estudiantes. En su hipótesis: Las competencias profesionales de los docentes inciden directamente en la egresión de los estudiantes de esta carrera. Se utilizó como instrumento de la encuesta. Los resultados obtenidos mencionan que las autoridades en su mayoría afirman que los docentes no utilizan tics en el proceso de enseñanza, asimismo el 92.30% de los estudiantes indican que los docentes tienen poca competencia profesional. Finalmente concluye que la mitad de los encuestados indicaron que el pensum de estudio de la carrera de ingeniería es sistemas tenía que ver poco con la carrera, indicando también, que los docentes no están capacitados para la materia que imparten, además eran poco investigadores, y un pequeño porcentaje de ellos diseñaban sistemas de evaluación en el aula.

2.1.2 En el contexto nacional.

En Lima, Cuba (2016) En su tesis: "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", cuyo objetivo es Evidenciar que la empleabilidad del egresado mantiene relación con el capital humano y el capital relacional que posee. La población y muestra son 38 egresados de la escuela. Su hipótesis fue el capital humano y el capital relacional influyen en la empleabilidad del egresado. Aplicando la encuesta se obtuvo como resultados que el 91% se encuentra trabajando mientras que el 8.9% indica que no, al momento de egresar solo demorar 3 meses para conseguir empleo, también consideran que las capacitaciones son muy importantes y que las redes de contacto son un factor relevante que les permite obtener oportunidades de conseguir empleo. Concluye que el egresado se insertó en campo laboral antes de culminar sus estudios y que el obtener el diploma de bachiller y/o título universitario obtuvo al menos un beneficio, asimismo los egresados que se encuentran laborando tienen de sí mismos la percepción de que su empleabilidad es alta y es determinante que cuenten con conocimientos formales en ofimática y actualización constante.

En Lima, Guibert (2015) En su tesis titulada: "Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad de ciencias contables, económicas y financieras de la Universidad de San Martin de Porres, año 2014", cuyo objetivo es determinar la relación existente entre las competencias profesionales y el perfil académico

de los estudiantes. Cuya población Son los estudiantes del noveno y décimo ciclo. En su hipótesis existe relación entre las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la facultad, en el año 2014. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Obtuvo como resultados que las competencias profesionales está determinada por las características de conciencia crítica, trabajo en equipo, Sólida formación académica, sin embargo, el espíritu investigador no obtiene una significancia relevante en la formación de los egresados, se resalta que la responsabilidad social en lo que mejor valora el estudiante, seguido de la auto capacitación continua. Concluye que, si existe relación entre las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes, asimismo se confirma la relación significativa entre competencias profesionales y la auto capacitación continua.

En Piura, Vertiz (2015) En su tesis: "Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en la región de Piura: año 2012". Cuyo objetivo es Determinar y analizar el efecto de los factores: Nivel educativo y Experiencia laboral, en la empleabilidad de la PEA en la región Piura, durante el año 2012. La muestra en estudio es de 842 observaciones dada la fusión de los módulos estadística proveniente de los Módulos 03 (Educación) y 05 (Empleo e Ingresos) de la Encuesta Nacional de Hogares 2012. En su hipótesis Durante el año 2012, la PEA en la región Piura presenta mayor empleabilidad cuando cuenta con mayor nivel educativo y más años de experiencia laboral. Se realizaron tres tipos de análisis: Tablas de contingencia, análisis de correlaciones simples y análisis de regresión logit y probit. Obtuvo como resultados que la educación superior ni la experiencia laboral resulta ser un factor de importancia para la empleabilidad. Concluye que la mayor empleabilidad de la PEA se concentra en el sector privado. Sin embargo, la mano de obra de este sector, generalmente, no requiere ser calificada.

En Trujillo, Gomez (2014) En su tesis titulada: "Plan de marketing para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo". Cuyo objetivo es Proponer un plan de marketing personal para incrementar el nivel de empleabilidad. Población de 229 y una muestra de 30 egresados. Define como hipótesis Un plan de marketing personal que promueve la creación de marca personal permitirá incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados. Mediante la encuesta se obtuvo que el 60% refieren estar trabajando en áreas diferentes a la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación,

mientras un 40% manifiesta si desarrollarse profesionalmente en áreas propias de la carrera. Concluye que La empleabilidad, la calidad y el prestigio profesional, la coherencia y la ecuanimidad son elementos esenciales en el mercado laboral. Del mismo modo, las empresas trujillanas distan de estar preparadas para emplear a profesionales de calidad profesional internacional, La maestría es un requisito de rigor en la formación profesional, de la misma manera que obtener un doctorado u MBA en el exterior promueve la competitividad profesional, asimismo se destaca la importancia de dominar el inglés.

En Lima, Cairampoma (2016) En su tesis titulada: "Inserción laboral y satisfacción del empleador de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP la Libertad; Unidad Operativa Virù, 2015". Cuyo objetivo es Identificar el nivel de la inserción laboral del egresado y el nivel de la satisfacción del empleador. La población son los 71 egresados. Con respecto a la muestra se considera el 50% de la población, para los empleadores son 39. En su hipótesis La inserción laboral del egresado de la carrera de Producción Agropecuaria, así como la satisfacción del empleador es buena. Se utilizó la encuesta, cuyos resultados fueron El 86% de los entrevistados se encuentra trabajando, es decir forma parte de la población ocupada; mientras que el 14% se encuentra sin empleo, El nivel de satisfacción de los empleadores por las competencias básicas de los egresados es en su gran mayoría (87.1%) bueno. Es importante señalar que para un 12.9% de empleadores es excelente, Entre las competencias que los empleadores indican con mayor frecuencia que se necesita mejorar, se encuentran el manejo de nuevas tecnologías, la competencia comunicativa, y la competencia de liderazgo. Concluye que el nivel de inserción de los egresados es bueno y que el nivel de satisfacción de los empleadores, en general es buena.

2.1.3 En el contexto local.

En Lambayeque, Acuña y Mozombite (2013) En su tesis titulada: "Propuesta del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque". Cuyo objetivo es Elaborar una Propuesta del Perfil Profesional del recién Egresado. La población son 276 empresas Lambayecanas contribuyentes (PRICO) 2012, cuya muestra es 64 empresas. Se utilizó el instrumento de recolección la encuesta y entrevistas. En los resultados se resalta que las empresas en relación con las competencias valoran el tener buena actitud, disposición para desempeñar las funciones que se le asignen,

ser proactivo, capacidad de trabajar bajo presión y experiencia laboral. Concluye que todo egresado de administración de empresas debería reunir competencias que vayan más allá de lo enseñado en las aulas universitarias, en donde puedan desarrollarse como personas, cultivando y desarrollando valores.

En Chiclayo, Reque y Vallejos (2015) En su tesis titulada: "Evaluación de competencias laborales y desarrollo profesional del personal técnico de la empresa LINDE GAS PERU S.A", cuyo objetivo es determinar la influencia entre la competencia laboral y el desarrollo profesional de los trabajadores. La población y muestra son 15 trabajadores del personal técnico. En su hipótesis H1: Si existe influencia entre las competencias laborales y el desarrollo profesional y H2: No existe influencia entre las competencias laborales y el desarrollo profesional. Utilizando la encuesta con el instrumento del cuestionario se obtuvo que un 40% del personal técnico no se le capacita y un 67% considera que no son evaluados de forma eficiente y regular en sus actividades, sin embargo, la mayoría de los trabajadores tienen la percepción de que tiene un adecuado nivel de participación en los órganos de decisión. Finalmente concluye que la relación existente entre las competencias laborales y el desarrollo profesional son buenos en un 0.820, por lo tanto, están relacionadas y que la optimización de una garantiza el buen desempeño del otro.

En Chiclayo, Santamaría (2014) En su tesis titulada: "Análisis entre las competencias laborales para la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Illimo", Su objetivo es Determinar la relación que existe entre competencias laborales y selección de personal. Cuya población fueron 65 colaboradores. En su hipótesis, H1. Existe relación entre competencias laborales y selección de personal y H0. No existe relación entre competencias laborales y selección de personal. El instrumento fue el cuestionario y se obtuvo como resultados que el nivel de instrucción esta estratificado en 54% con educación técnica, 24% con educación secundaria y 22% son profesionales, además de ello se evidencio no se realiza la selección adecuadamente, ello se debe al que no pasan por un proceso de selección para ser ubicados en el puesto laboral, En lo que respecta a las competencias laborales los colaboradores manifiestan en un 78% que no se ubica un personal adecuado a cada puesto laboral. Por ultimo concluye que, si existe relación ente competencias laborales y selección de personal en la Municipalidad Distrital de Illimo, Lambayeque, también se concluye que

no se evalúa a candidatos postulantes de acuerdo a sus conocimientos, habilidades, actitudes, para desempeñar las funciones requeridas.

En Chiclayo, Campos (2015) En su tesis titulada: “Evaluación de las competencias laborales que contribuye al rendimiento de los colaboradores de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Lambayeque”, Cuyo objetivo es evaluar las competencias laborales que contribuyen al rendimiento de los colaboradores, basado en la teoría de gestión humana basada en competencias. Se aplicó una población muestral de 05 colaboradores. Cuya hipótesis es, si, se evalúa las competencias laborales; se ayudará a contribuir el rendimiento de los colaboradores. Se llevó a cabo un cuestionario escala Likert, obteniendo como resultados que, el 60% percibe que, si cuentan con información para la realización de su trabajo, además de ello recalca en un 80% que sus funciones y responsabilidades están bien definidos. Finalmente concluye que, Las competencias laborales resulto ser alta (P=0.568), las fichas de evaluación interna sobre el rendimiento de los colaboradores fueron favorables para todos los indicadores de medición, sin embargo, Las estrategias planteadas en la propuesta puso evidencia de la necesidad de regular la capacitación para la mejora permanente de la GERCETUR.

En Chiclayo, Acuña (2014) En su tesis titulada: “Plan de capacitación por competencias laborales en la prestación de servicios de salud en la Clínica Millenium Chiclayo-2014”. Cuyo objetivo es Elaborar un plan de capacitación por competencias laborales en la prestación se servicios de salud en la Clínica Millenium Chiclayo-2014. Su población y muestra estuvo representada por 39 trabajadores. En su hipótesis, Si se elabora un plan de capacitación por competencias laborales entonces se mejorará la prestación de servicios de salud. El instrumento utilizado fue el cuestionario y sus resultados fueron que el 79% concluye que no se les ofrece capacitaciones ni se les incentiva a participar en eventos, Con respecto a las competencias se identifica que tiene un bajo rendimiento en las habilidades y competencias del personal. Finalmente concluye que, La elaboración del plan de capacitación es de suma relevancia ya que el 79.5% de los trabajadores no reciben ninguna capacitación, además de ello las competencias de los colaboradores de la Clínica Millenium es deficiente al existir falta de capacitación en potenciar sus competencias, ello repercute en la prestación de servicio.

2.2. Estado del arte.

Para (Temple 2012) En su libro Usted S.A. sostiene que el mundo del trabajo ha cambiado radicalmente los colaboradores permanecían en determinadas empresas toda su vida, sin embargo, hoy en día dicha dinámica ya no funciona los colaboradores permanecen en su puesto de trabajo cuando tanto empleado y empleador se sienten satisfechos. Todas las empresas aspiran a ser mejores en el mercado así también se sostiene que los profesionales también debemos mejorar cada día, las organizaciones no pagan solo por el trabajo desempeñado sino también por agregar valor que genere los resultados favorables para la entidad, sin duda la carrera profesional es el principal impulsador que interviene en la empleabilidad de las personas.

Gomez Rojas (2015) E su articulo sostiene que " la competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercio de la práctica profesional" (p. 49)

Como manifiesta el autor las competencias profesionales están dirigidas a desempeñar funciones específicas que cada puesto de trabajo lo requiere, las características de cada actividad están ligadas al tipo de profesión que tienen cada colaborador de la empresa. La formación profesional provee a las personas aquellas habilidades y conocimientos para afrontar y desenvolverse eficientemente en el desarrollo empresarial.

2.3. Bases teórico científicos.

2.3.1 Definición de Empleabilidad.

Temple (2010) Expresa que: "la empleabilidad es la capacidad o facultad que tiene una persona de mantener o mejorar su empleo actual o lograr uno nuevo, de igual o mejor nivel de satisfacción profesional/personal que el actual, en un tiempo determinado" (p.38)

Alberti, Villena, y Peluffo (2013) Plantea que: "Es una realidad Psicosocial que además de incluir características y condiciones del sujeto empleable, incluye variables que pretende indicar la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo" (p.36)

Campos (2006) Refiere al respecto que: “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 el” (p.104)

Planos de la empleabilidad

Según Temple (2010) Menciona que la empleabilidad es un tema muy amplio, tiene varios planos y momentos, sin embargo, resalta que hay tres que son de mayor relevancia y son:

Las competencias personales valoradas (CPV), Se trata de definir cuáles son las competencias que más valoran las empresas o el mercado de trabajo al cual se desea acceder, todo ello está supeditado por el tipo de trabajo o labor que se va a desempeñar, para ello se tiene que analizar e identificar cuáles son las competencias que se requieren en determinados sectores laborales, de ello va a depender el nivel de valoración que plateen a las competencias personales

Las demandas en el mercado laboral (DML), Dicho plano plantea mejorar la empleabilidad de acorde como se encuentra el mercado laboral, es decir adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades que se presenten.

La exposición ante las decisiones en el mercado objetivo (EDM), si las empresa o personas que deciden sobre los empleos o las ofertas laborales no saben que existimos, el resultado del nivel que tengamos de empleabilidad cera muy bajo ya no nos conocen y ello influyen relativamente en las posibilidades de encontrar empleo.

Componentes de la empleabilidad

Para Campos (2006) El término empleabilidad no existe como tal en la lengua castellana, dicho término pertenece a la lengua inglesa y significa Employability la cual se constituye por dos palabras: employ que significa empleo y hability que significa habilidad, el resultado de ambas forman Employability que en español significa empleabilidad.

Perfiles de empleabilidad y adaptabilidad

Tarazona y Maisch (2002) Los perfiles de empleabilidad surgen como respuesta a la necesidad de reconocer nuevas habilidades en la fuerza laboral, que sean diferentes a las que

ya están planteadas en el mercado y que les permita anticiparse y así enfrentarse con éxito ante los cambios que trae consigo la globalización, dichas habilidades son las siguientes:

Habilidades fundamentales. - Conformada por Habilidades básicas y las habilidades pensantes. la primera se refiere a aquellas habilidades fundamentales que debe y tiene que poseer cada persona como: leer, escribir, manejar matemáticas, escuchar, hablar. Con respecto a las habilidades pensantes se considera la capacidad para aprender, razonar, tomar decisiones, resolver problemas, etc.

Cualidades personales. - se relacionan con los valores que posean cada persona como: la responsabilidad, perseverancia, amabilidad, sociabilidad, honestidad, planteamiento de objetivos personales, etc.

Competencias. - para las competencias se plantean las siguientes: trabajar dentro de la cultura del grupo, planificar y tomar decisiones con otros y apoyar los resultados, respetar las ideas y opiniones de los demás, buscar un enfoque de equipo tanto como sea posible y dirigir movilizando al grupo hacia un alto rendimiento.

Fases en el desarrollo de la empleabilidad de los Universitarios

Oliván (s.f) "El proceso de desarrollo de la empleabilidad de los universitarios puede ser dividido en cinco fases: elección educativa, formación universitaria, búsqueda de empleo, inserción laboral inicial y desarrollo profesional" (p.6)

Elección educativa. - Aquel proceso donde los interesados buscan el lugar de centro profesional donde estudiara, así como también saber serse elige cual es la carrera profesional o de otra índole que desea estudiar.

Formación universitaria. - La formación profesional son todos aquellos estudios que llevan los estudiantes para sí insertarse en el ámbito laboral, para ello se basan en una enseñanza basada en habilidades y competencias que les permita a los estudiantes encontrar e insertarse en un puesto de trabajo.

Búsqueda de empleo. - Es una acción personal que consiste en realizar una serie de actividades rutinarias por parte de las personas para buscar trabajo, donde el interesado tendrá que elaborar su currículo y actualizarlo constantemente para remitirlo a las entidades que demandan de personal.

Inserción laboral. - Cuando se habla de inserción laboral se tiene una idea de inclusión al empleo y/ al mercado de trabajo, también inserción laboral se refiere a aquellos procesos de incorporación a la actividad económica.

Desarrollo profesional. - El desarrollo profesional es el proceso donde el profesional logra alcanzar su autorrealización profesional, cumple las metas propuestas.

Las competencias relacionadas con la empleabilidad

De la Rosa (2010) Considera que existen dos competencias que se relacionan en gran medida con la empleabilidad y son: Las competencias Genéricas, Son aquellas que se adquiere en el periodo formativo o educativo y en la práctica del trabajo; Sirven para cualquier actividad profesional como la creatividad, condiciones intelectuales. Las competencias profesionales, son adquiridas en la experiencia profesional lo cual implica una evaluación positiva de las capacidades personales del entorno que lo rodea como por ejemplo las aptitudes cognitivas, características de la personalidad. Factores sociales, económicos y culturales.

Gómez (2012) Refiere que: "las competencias de empleabilidad son definidas como saberes y habilidades transversales" (p.72)

Es decir que dichas características o componentes se requieren en todo tipo de empleo y son aquellos los que permiten un desempeño laboral idóneo, los más resaltantes son:

Capacidad para resolver problemas

Capacidad de adaptación.

Capacidad de aprendizaje.

Capacidad para alcanzar los objetivos organizacionales.

Competencias de empleabilidad para la educación superior

Quiroz (2007) Refiere que: las competencias profesionales "se percibe de forma integral, ya que pretende combinar la educación formal en las aulas con el aprendizaje (…) las competencias know-how, know-how y know-why, y su construcción permitiría a los egresados estar en condiciones de emplearse" (p.95)

Psicomotriz Saber hacer (Know – how): se refiere a la autonomía, también al espíritu de trabajo en equipo, adaptación a distintos contextos, adaptación a los cambios tecnológicos, flexibilidad, gestión de la información, etc.

Afectivo Saber ser (Know – who): relacionadas al liderazgo, honestidad, compromiso con el medio ambiente, espíritu de empresa, habilidades interpersonales, etc.

Cognoscitivo Saber (Know – what / Know – why): Solución de problemas, comunicación efectiva de forma oral y escrita, dominio de idiomas extranjeras, capacidad crítica y autocrítica, planeación y toma de decisiones, etc.

Clasificación de la población según el empleo

Dirección general de promoción del empleo (2015) Clasifica a la población en términos laborales en:

(PET) Población en Edad de Trabajar: Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas.

(PEA) Población Económicamente Activa: se define como la fuerza laboral con que cuenta un país que constituye además en el mercado laboral la oferta de trabajo; esta PEA puede estar ocupada en un empleo formal o informal, además también por tanto puede estar desocupada, pero buscando un empleo.

(PEI) La población económicamente inactiva: Son todas aquellas personas que pertenecen a la población en edad de trabajar, pero que no han trabajado ni buscado trabajo y también aquellas que no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, los estudiantes, etc.

2.3.2 Competencias profesionales.

Gómez (2005) Define a la competencia profesional como: “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (p.47)

Definición de Competencia

Alles (2013) Define que el término: “competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.82)

Fernández (2005) Define a las competencias como: “el conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarias para que el empleado pueda desarrollar un conjunto de funciones y/o tareas que integran su ocupación” (p.34)

Luna (2008) Refiere que las competencias son: “el conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarios para que un empleado desempeñe con éxito un conjunto de funciones necesarias para desarrollar con éxito el negocio de una organización; son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras” (p.86)

Clasificación de las competencias

Tobón (2005) Clasifica a las competencias en tres:

Competencias básicas: aquella competencia básica y necesaria que se requiere para vivir en sociedad y para desenvolverse en todo ámbito laboral, se forman en la educación básica y media y dentro de dichas competencias encontramos: Competencia comunicativa, competencia matemática, manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, etc.

Competencias genéricas: Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones laborales o profesiones, se caracterizan por aumentar las posibilidades de empleabilidad, al permitirle a una persona cambiar fácilmente de un trabajo a otro, favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo, por ejemplo: emprendimiento, gestión de recursos, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.

Competencias específicas: son aquellas propias de una determinada ocupación o profesión, de un administrador las competencias específicas pueden ser: Gestión de recurso, administración del presupuesto, organización de perfiles, marketing, gestión del talento humano.

Componentes de las competencias personales

Fernández (2005) Platea al respecto que: “Los componentes de las competencias personales se clasifican en dos componentes: los conocimientos y las cualidades profesionales” (p.37)

Los conocimientos. - son aquellos elementos que se adquieren al revisar fuentes de información o en una formación educativa y es un factor básico para el logro de los resultados, expresan los requerimientos de todos los puestos de trabajo.

Las cualidades profesionales. - Aquellos patrones de conducta, características personales, que se observan mediante las acciones es y medibles, son necesarios para cumplir y desarrollar las actividades necesarias de toda empresa.

Competencias laborales

Luna (2008) Señala que las competencias laborales son: “un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben someterse a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica” (p.87)

Aguiar (2005) Las competencias laborales se han definido: “como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada” (p.48)

Niveles de competencias laborales

Luna (2008) Distingue dos niveles de competencias:

Las competencias de empleabilidad, son aquellas competencias necesarias que permite a toda persona obtener un trabajo de calidad y también les permite anticiparse y ser flexibles ante los cambios del mercado.

Las competencias relacionadas con el uso de recurso, como por ejemplo recursos dinerarios, recursos materiales, recursos humanos, recurso financiero, etc. También estas aquellas para lograr objetivos como las competencias interpersonales: trabajo en equipo, liderar, etc. y las competencias de comunicación.

Tipos de competencias profesionales

Gómez (2015) Plantea tres tipos de competencias las competencias técnicas, las metodológicas y la competencia social.

Las competencias técnicas. - se refiere al dominio experto y requiere cierta especialización para el dominio de las tareas y funciones del área donde realiza su trabajo, así como los conocimientos actualizados y destrezas básicas y necesarios para llevarlos a cabo.

Competencia metodológica. - aquella competencia que permite reaccionar ante situaciones problemáticas o de incertidumbre, para ello emplea procedimientos idóneos para cumplir con las actividades que se encuentran bajo su responsabilidad, por otra parte, esta competencia permite transferir las experiencias y conocimientos adquiridos en determinado puesto laboral a otros ámbitos de trabajo, de esta manera da soluciones ante situaciones adversas.

Competencia social. - es aquella competencia que se caracteriza por la colaboración y el desempeño con su entorno social, se desenvuelve con las personas del ambiente laboral de manera comunicativa y constructiva, demuestra una orientación de trabajo en equipo.

Características de las competencias profesionales

Gómez (2015) Clasifica las características en tres síntesis:

Está conformado por todo un conjunto de aspectos cognoscitivos (conocimientos), procedimientos y actitudes combinadas e integradas, son aquellos recursos necesarios para desenvolverse en cualquier actividad profesional, sin las cuales es imposible llegar a ser competentes.

Las competencias solo son definibles en la acción, se refiere que poseer unas competencias no significa ser competente, no son asimilables o iguales a aquellas competencias que se adquieren o desarrollan formación, las competencias no se encuentran definidos por los recursos competentes que se pueda tener sino más bien residen en la movilidad de los recursos personales. Las competencias son procesos practicables para saber (conocimientos), saber hacer (procedimientos, saber estar y saber ser (actitud).

Las competencias pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa, lo que implica una disposición a la flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos.

Competencias para el personal administrativo

Alles (2013) Menciona que: las competencias del personal administrativo en determinados sectores son los siguientes: “capacidad de planeamiento y control, habilidad analítica, orientación a la calidad, preocupación por la claridad en la información, responsabilidad y compromiso” (p.29)

2.4. Definición de términos básicos.

2.4.1 Definición de Competencia.

Alles (2013) Define que el término: “competencia hace referencia a características de personalidad, devenidas comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.82)

2.4.2 Competencias laborales.

Luna (2008) Señala que las competencias laborales son: “un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben someterse a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica” (p.87)

2.4.3 Competencias profesionales.

Gómez (2005) Define a la competencia profesional como: “la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello” (p.47)

2.4.4 Empleabilidad.

Campos (2006) Refiere al respecto que: “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 el” (p.104)

CAPÍTULO III:

MARCO

METODOLÓGICO

Capítulo III: Marco metodológico

3.1. Tipo y Diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación.

Cuantitativo: Ñaupas, Mejía, Novoa, y Villagómez (2014) definen al enfoque cuantitativo como aquel que: "se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, y el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico" (p.97)

Es un conjunto de procesos, secuenciales y probatorios, cuyo orden es riguroso. Donde se miden las variables, para ello se utiliza métodos estadísticos las cuales permiten obtener una información real de los egresados para luego extraer los resultados y conclusiones a las que llega el estudio.

Investigación descriptiva: es aquella que busca especificar propiedades características relevantes de situaciones o fenómenos que se desean estudiar, este tipo de investigación como su nombre lo indica describe, situaciones, contestos, etc. detalla como son. Pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta en referencia a las variables de estudio, cabe resaltar que su objetivo no es indicar como se relaciona una variable con otra. Para realizar un estudio descriptivo se tiene que recurrir a la recolección de datos de fuentes fidedignas para luego realizar el proceso descriptivo utilizando las herramientas científicas necesarias y pertinentes. (Hernández, 2014)

Por lo expuesto el trabajo de investigación es descriptivo por que pretende especificar, identificar y describir los factores de habilidades, destrezas, capacidades, conductas que influyen en la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de administración de la universidad Señor de Sipán.

Investigación Correlacional: Según Hernández (2014) Considera que: "los estudios correlaciónales pretender responder a preguntas de investigación. (…) tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más variables" (p. 81) lo señalado permite determinar que el presente estudio pretende conocer la relación o grado de asociación que tiene la variable empleabilidad con las competencias profesionales del egresado de Administración del año 2016.

3.1.2 Diseño de la investigación.

No experimental: Hernández (2014) menciona que la investigación no experimental es un "estudio que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos" (p.152)

Basándose en el planteamiento anterior el trabajo de investigación adopto un diseño no experimental porque no se pretende manipular ninguna variable, solo se sustentará con las fuentes teóricas, como de fuentes primarias, se observará la situación de la empleabilidad del egresado tal y como esta para luego estudiarlo y obtener los resultados para determinar las conclusiones respectivas.

Transaccional o transversal: En el estudio se recolectarán datos en un único momento, es decir no se llevará a cabo varias recolecciones de información de los egresados si no que se adoptara un instrumento el cual será aplicado en una única vez.

3.2. Población y muestra.

Población

"Es el conjunto de objetos hechos, eventos que se van a estudiar" (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 246)

La EAP de la USS desde su apertura hasta el año 2016 tuvo 2078 egresados en todas sus modalidades formativas: es decir modalidad presencial, virtual y a distancia, de los cuales 1543 son bachilleres y 1006 son titulados.

Para el presente estudio la población está determinada por 366 elementos de los cuales están inmersos egresados, personal administrativo y personal docente de la Escuela Profesional Administrativos.

Muestra

"La muestra es el subconjunto, o parte del universo o población seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo. Es decir, una muestra es representativa si reúne las características de los individuos del universo" (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 246)

En el trabajo de investigación se basó en la muestra probabilística que es un “subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la misma posibilidad de ser elegidos” (Hernández, 2014, p.176)

Partiendo de los anterior para aplicar la muestra probabilística se cuenta con un marco de muestra del total de la población que está determinada por 366 elementos de los cuales están inmersos egresados, personal administrativo y personal docente de la Escuela Profesional Administrativos de la USS.

Formula:

$$n = \frac{s^2 (N) * p * q}{e^2 (N-1) + s^2 * p * q}$$

Dónde:

N = tamaño de la muestra

E = error de estimación

K = nivel de confianza

P = proporción en la población que pertenecen a esa clase

N = tamaño de la muestra

Tabla 1

Muestra.

Muestra probabilística	
e	5.00%
p	95%
q	5.00%
N	366
s	1.959963
n	?
Confiabilidad	95%

Aplicando formula

$$n = \frac{1.9599632\ (366)\ \ 0.95\ \ *\ 0.05}{0.052\ (366\ -\ 1)\ +\ 1.9599632\ \ *\ 0.95\ \ *\ 0.05}$$

$$n = 61$$

De los 61 elementos a encuestar el 70% se aplicó a los egresados de la escuela de administración del año 2016 en todas sus modalidades formativas (presencial, virtual, distancia). el 30% fue aplicado a personal docente y administrativo (11 cuestionarios a docentes y 07 cuestionarios al personal administrativo) de la Escuela Profesional de Administración de la USS.

3.3. Hipótesis.

"Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado" (Hernández, 2014, p.92)

H1= Si existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016.

H0= No existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016.

3.4. Variables.

3.4.1 Variable Independiente: Empleabilidad

"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 el" (Campos, 2006, p.104)

3.4.2 Variable Independiente: Competencias profesionales

Se entiende a competencia profesional como "la capacidad que tiene la persona para llevar a cabo una tarea de manera eficaz debido a que posee calificaciones que, a su vez, son la capacidad adquirida para hacer un trabajo determinado o desempeñarse en un cargo". (Charria, Sarsosa, Uribe, Lópes y Arenas, 2011, p. 143)

3.5. Operacionalización.

Tabla 2

Operacionalización.

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumentos de recolección de datos
	Fases en el desarrollo de empleabilidad	Búsqueda de empleo	¿Cree usted que, insertarse en un puesto laboral es dificultoso? ¿Al concluir los estudios profesionales demando de mucho tiempo para conseguir empleo?	
		Elección educativa	¿Cree usted que, el prestigio de la Universidad Señor de Sipán influye en la inserción laboral de los egresados?	
Empleabilidad	Psicomotriz Saber Hacer (Know-how)	Adaptación a los cambios	¿Cree usted que, los egresados de la escuela Profesional de administración cuentan con las competencias necesarias para adecuarse a los cambios globalizados?	Cuestionario
		Actitud	¿Cree usted que, la actitud es un factor determinante para conseguir empleo?	

Fuente: Elaboración propia

	Gestión de la información	¿Cree usted como profesional que, los egresados cuentan con información necesaria para desempeñar las actividades laborales?	
Afectivo Saber Ser (Know-who)	Habilidades interpersonales	¿Cree usted que, las habilidades interpersonales son más importantes que los conocimientos teóricos para el desempeño laboral?	Cuestionario
	Crecimiento personal y profesional	¿Realizar estudios adicionales a la formación profesional permite obtener oportunidades de empleo?	
	Liderazgo	¿Cree usted que, el liderazgo es valorado por las empresas al momento de seleccionar su personal?	
Cognoscitivo Saber (Know-what)	Dominio del idioma extranjero	¿Las clases de idiomas extranjeros impartidos por la universidad permiten tener más oportunidades para encontrar trabajo?	

Fuente: elaboración propia.

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnicas e instrumentos de recolección de datos
Competencias profesionales	Competencias técnicas	Dominio de las tareas y funciones	¿Cree usted que, la formación profesional impartido por la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus funciones de acorde a las exigencias que requieren las empresas?	Cuestionario
		Conocimientos y destrezas	¿Cree usted que, los conocimientos impartidos a los egresados de la EAP de la USS son aplicados al desempeñar sus funciones laborales?	
	Competencias metodológicas	Solución de problemas	¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de formular estrategias de solución ante los problemas laborales?	
		Flexibilidad laboral	¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS tienen la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos que se implementan en las empresas?	

Fuente: elaboración propia.

	Competencia social	Capacidad para coordinar actividades	¿Cree usted que, hay relación entre los temas teóricos y las actividades prácticas que desarrollan los egresados en el centro de trabajo? ¿Cree usted que los conocimientos impartidos a los egresados de la EAP de la USS son aplicados al desempeñar sus funciones laborales?	
	Competencias administrativas	Habilidad analítica	¿Cree usted que, la formación profesional impartida por EAP de la USS permite a los egresados debatir y sugerir ideas de mejora para las empresas donde labora o laboro? ¿Cree usted que, la formación profesional que brinda la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus habilidades de análisis de acorde a las exigencias del mercado laboral?	Cuestionario
		Capacidad de planeamiento y control	¿Cree usted que, los conocimientos teóricos de planeación son empleados por los egresados al momento de su desempeño laboral? ¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de implementar planes estratégicos para contribuir a la mejora de las empresas donde labora o laboro?	

Fuente: elaboración propia.

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de información.

3.6.1 Método de investigación.

Inductivo

El método inductivo "Es un proceso que parte del estudio de casos particulares para llegar a conclusiones o leyes universales que explican un fenómeno. Utiliza la observación directa de los fenómenos, la experimentación y las relaciones entre éstos" (Sierra G, 2012, p. 11)

En la investigación se optó por el método inductivos el cual va de lo particular a lo general, es decir que para establecer la conclusión general se ha analizado las características y datos particulares de cada premisa asimismo dicho método consta de 4 pasos y son: la observación, planteamiento de la hipótesis, la experimentación y la generalización.

3.6.2 Técnicas de recolección de datos.

Encuesta

Malhotra (2008) Sostiene que: la encuesta "se basa en el interrogatorio de los individuos, a quienes se les plantea una variedad de preguntas con respecto a su comportamiento, intenciones, actitudes, conocimientos, motivaciones (…), Estas preguntas se pueden hacer verbalmente, por escrito, mediante una computadora" (p.183)

La encuesta es aquellas técnicas que tiene como fin la obtención de información de un fenómeno, suceso, o variable a estudiar, permite realizar preguntas relacionadas al tema que está investigando, reúne los datos y analiza la información para llegar a una conclusión. La encuesta sigue un orden sistemático que permita recolectar la información sin errores o distorsiones.

Observación

La observación es una técnica que permite obtener conocimiento de la realidad problemática a investigar y que puede percibirse a través de los sentidos: la vista, el oído y el tacto, etc. Dicha técnica va a permitir registrar una secuencia de datos e información de los acontecimientos observados (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014)

3.6.3 Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) Refiere: que el cuestionario es una "modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de investigación" (p.211)

Las estructuras para la realización de los cuestionarios pueden ser con: preguntas abiertas y cerradas. La pregunta cerrada se caracteriza por tener opciones de respuesta dicotómicas, es decir tiene dos alternativas de respuestas y preguntas politómicas, también conocidas como de alternativa múltiple son aquellas que tiene cuatro o más alternativas de respuestas, Asimismo los cuestionarios se pueden aplicar de dos maneras: el auto administrado, por entrevista personal y entrevista telefónica (Hernández, 2014)

El instrumento fue desarrollado a base de una secuencia de preguntas estructuradas en escala Likert que se le plantea al grupo representativo del total de la población estudiada, el medio empleado para aplicar el cuestionario fue por vía telefónico (hogar y/o celular) dicha base de datos de números telefónicos fue proporcionado por la Escuela de Administración, lo cual ha permitido obtener los datos con las características o dimensiones estudiadas, se utilizó preguntas cerradas con opción de respuesta politómicas que están representados por las Escala de Likert conteniendo las siguientes opciones de respuesta:

Ítems

(1) Muy en Desacuerdo

(2) En desacuerdo

(3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

(4) De acuerdo

(5) Muy de acuerdo.

3.7. Análisis estadísticos de los datos.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) Sostiene que: el SPSS "es un paquete estadístico para ingresar y analizar datos en Ciencias Sociales (…), el sistema permite efectuar una gran cantidad de tareas de diseños, cálculos, análisis, traficación, en pocos segundos" (p.268)

En el análisis estadístico de datos se empleó el programa SPSS (Statistic Package Social Sciences), el cual permite procesar la información mediante la tabulación de los resultados obtenidos en las encuestas y así poder contrastar la información con la problemática estudiada el cual ayudara a determinar la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de Administración de la Universidad Señor de Sipan año 2016.

3.8. Fiabilidad del instrumento.

3.8.1 Alfa de Cronbach.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se emplea la medida de coherencia y consistencia interna con el alfa de cronbach el cual es un coeficiente de medida que sirve para determinar las correlaciones entre los ítems de variables de estudio.

(Hernández, 2014), Propone una escala de medición para interpretar los resultados obtenidos al aplicar la medición del coeficiente de Alfa de Cronbach y son:

a) – 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
b) - 0.75 = Correlación negativa considerable.
c) - 0.50 = Correlación negativa media.
d) - 0.25 = Correlación negativa débil.
e) - 0.10 = Correlación negativa muy débil.
f) 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
g) +0.10 = Correlación positiva muy débil.
h) +0.25 = Correlación positiva débil.
i) +0.50 = Correlación positiva media.
j) +0.75 = Correlación positiva considerable.
k) +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
l) +1.00 = Correlación positiva perfecta.

Tabla 3

Confiabilidad Alfa de Cronbach.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.754	.807	20

Utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach el resultado que se obtuvo para determinar la confiabilidad del instrumento es de 0.754, lo cual indica que es un nivel de fiabilidad positiva considerable, según barómetro de escalas de medición.

3.8.2 Validación de los expertos.

"La validez del contenido se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de las variables de interés" (Hernández, 2014, p.304)

La validación de expertos se desarrolló a través de docentes de la USS, los cuales revisaron las preguntas de la investigación, se consultó con tres docentes que a continuación se detalla:

Tabla 4

Confiabilidad y Validación de Expertos.

Experto	**Ítems**	
Mg. Carla Reyes Reyes	20 - 2 = 18	18/ 20 = 0.9
Dr. José William Córdova Chirinos	20 - 2 = 18	18 / 20 = 0.9
Lic. Sandra Mory Guarnizo	20- 2 = 18	18/20 = 0.9
	2.7/ 3 = **0.9**	

Tabla 5

Promedio de confiabilidad.

Alfa de Cronbach	0.754		
		0.754 / 0.9	0.827
Validación de expertos	0.9		

Los resultados del SPSS y la validación de los cuestionarios mediante la aplicación del sistema SPSS y la validación de los expertos es de 0.827, lo cual indica que existe una correlación positiva considerable.

3.8.3 Principios Éticos.

National Institutes of Health (2003) Afirma que: "Los principios éticos básicos se refiere a aquellos juicios que sirven como justicia básica para las muchas prescripciones y evaluaciones éticas particulares de las acciones humanas" (párr. 16)

El informe Belmont, plantea tres principios básicos, que son relevantes para la ética de la investigación con humanos, los cuales son: Respeto por las personas, beneficio y justicia.

Tabla 6

Principios Éticos.

Criterios	Características éticas del criterio
Respeto por las personas	Loa participantes tendrán la decisión de ser voluntarios para responder las preguntas planteadas en el cuestionario, se respeta las opiniones e ideas como también se protegerá su autonomía e identidad al momento de aplicar la encuesta.

Beneficencia	El presente estudio tratara de determinar cuáles son aquellos factores profesionales que se relacionan la empleabilidad, luego de ello se podrá esclarecer cuales son los puntos más importantes para la formación profesional y así mejorar la empleabilidad de los egresados.
Justicia	En el trabajo de investigación las personas evaluadas son elegidas de manera objetiva y cuyos beneficios será para los egresados y estudiantes de administración los cuales tendrán información relevante para saber sobre factores determinantes en la empleabilidad.

Fuente: National Institutes of Health , (2003).

3.8.4 Principios de rigor científico.

Hernández (2014) Propone tres requisitos o requerimientos, que debe de cumplir los instrumentos de medición y son: confiabilidad, validez y objetividad.

Tabla 7

Principios de rigor científico.

Criterios	Características del criterio
Confiabilidad	La confiabilidad, se refiere a que el instrumento es confiable su medición no varían u obtiene resultados iguales a pesar de aplicar el instrumento en tiempo diferente y con personas diferentes también. En la investigación para determinar la confiabilidad mediante se utilizó el sistema de SPSS. Con su instrumento de análisis el Coeficiente de Cronbach, el cual permitió establecer la fiabilidad.

Validez	Validez, es el grado o pertinencia que tiene el instrumento para medir las variables, permite determinar la eficiencia y la exactitud para describir o medir el ámbito estudiado. Se determina la validez a través de expertos especialistas, quienes determinaran la valides y acreditación del contenido de constructo.
Objetividad	El trabajo se desarrolla de manera objetiva, es decir se recolectan los datos tales y como están en el contexto sin influir en la información y análisis de ello.

Fuente: Hernández Sampieri, (2014).

CAPITULO VI:

CONCLUSIONES

Capítulo VI: Conclusiones

El nivel de empleabilidad del egresado de la EAP de la USS no es baja ya que la mitad de los encuestados se encuentran trabajando en su profesión, sin embargo, mediante el analices se observó que un porcentaje considerable de cuarenta y uno aún no consigue insertarse a un puesto laboral ello evidencia que el nivel de empleabilidad de los estudiantes que egresaron en el año 2016 no es óptimo al cien por ciento, comparando con otros estudios se determinó que los egresados y estudiantes de otros centros de estudio logran insertarse en su mayoría a un puesto de trabajo.

Los egresados cuentan con aquellas competencias profesionales relacionados al desenvolvimiento social, trabajo en equipo, dominio de las tareas, flexibilidad laboral, todo ello basado en la percepción que tienen el personal administrativo y docente de la EAP sobre las competencias profesionales del egresado, así mismo consideran que los temas teóricos enseñados en las aulas son aplicados cuando al momento del desempeño laboral.

Se concluye que la variable independiente de empleabilidad con sus constructos de: fases en el desarrollo de empleabilidad, saber hacer, saber ser y saber, si tienen relación con la variable dependiente competencias profesionales mediante sus constructos de competencias técnicas, competencias metodológicas, competencia social, competencias administrativas, se demuestro científicamente aplicando sistema SPSS y la validación de expertos los cuales proporcionaron un resultado promedio de 0.827, lo cual indica que existe una correlación positiva considerable.

Se concluye que se demuestra que si existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de administración de la EAP de la USS en el año 2016, Por lo tanto se aceptó la hipótesis de trabajo H1= Si existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016 y se niega la hipótesis nula H0= No existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016

REFERENCIAS

Acuña Hernández, K. E., & Mozombite Grández, C. A. (06 de Diciembre de 2013). *Propuesta del perfil profesional del recién egresado de administración de empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque.* Obtenido de Repositorio USAT: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/134/1/TL_MozombiteGrandezCarlos_AcunaHernandezKattia.pdf

Acuña Maguiña , M. (2014). *Plan de capacitación por competencias laborales en la prestación de servicios de salud en la Clinica Milenium Chiclayo-2014.* Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

Aguiar Barrera, M. E. (4 de Octubre de 2005). *Las competencias profesionales: algo más.* Obtenido de cucs.udg: file:///H:/INVESTIGACION%20I/tesis%20ejemplos/bases%20teoricas/004_Aguiar.pdf

Alberti, G., Villena, J. L., & Peluffo, M. B. (2013). *Desafíos y oportunidades de la empleabilidad de los egresados universitarios en el contexto internacional.* Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, S.L.

Alles, M. A. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias.* Buenos Aires: Granica S.A.

Almanza Jiménez, R., & Vargas-Hernández, J. G. (2015). Propuesta teórica metodológca para en análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad. *GUAL, Florianópolis, v. 8, n. 1, p. 110-131, jan. 2015,* 18.

Álvarez Llorente, Gema; Miles Touya, Daniel;. (15 de Diciembre de 2005). *El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales.* Obtenido de Universidad de Santiago de Compostela: http://www.usc.es/econo/RGE/Vol15_2/castelan/art9c.pdf

Avilés Avila, D. N. (Mayo de 2013). *Incidencia de las competencias profesionales de los docentes en el nivel de egresión de la escuela de Ingeniería de Sistemas Universidad*

Técnica de Machala. Diseño de un plan de desarrollo de competencias profesionales. Obtenido de repositorio.ug.edu.ec: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1965/1/TESIS%20SRA%20DANNY%20EMPASTAR.pdf

Cairampoma Malpica, A. C. (2016). *Inserción laboral y satisfaccion del empleador de los egresados de la carrera de Producción Agropecuaria del CEFOP la Libertad; Unidad Operativa Viru, 2015.* Obtenido de DSpace JSPUI: http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/33/1/Cairampoma%20Malpica%2c%20Alcides_Tesis_Licenciatura_2016.pdf

Campos Arbildo, G. (2015). *Evaluación de las competencias laborales que contribuyen al rendimiento de los colaboradores de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Lambayeque.* Pimentel: Universidad Señor de Sipán.

Campos Ríos, G. (Junio de 2006). *Implicancias económicas del concepto de empleabilidad.* Obtenido de ProQuest ebrary: http://site.ebrary.com/lib/bibsipansp/reader.action?docID=10113310

Charria Ortiz , V. H., Sarsosa Prowesk, K. V., Uribe Rodriguez, A. F., Lópes Lesmes, C. N., & Arenas Ortiz, F. (28 de Julio de 2011). *Definición y clasificación teórica de las competencias acadñemicas, profesionales y laborales.* Obtenido de redalyc.org: http://www.redalyc.org/pdf/213/21320758007.pdf

Cuba 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.* Obtenido de Cybertesis.UNMSM: file:///G:/IX%20CICLO/INVESTIGACION%20I/tesis%20ejemplos/Antecedentes/nacional/san%20marco-El%20capital%20humano%20y%20el%20capital%20relacional%20como%20factores.pdf

De la Rosa Escribano, R. (18 de Junio de 2010). *Las competencias profesionales.* Obtenido de Clave 21:

file:///H:/INVESTIGACION%20I/tesis%20ejemplos/bases%20teoricas/CompetenciasProfesionales_0.pdf

Díaz Renier. (12 de Mayo de 2017). *CADE Universitario 2016: ¿Cómo mejorar la empleabilidad de los jóvenes?* Obtenido de Gestión: http://gestion.pe/empleo-management/cade-universitario-2016-como-mejorar-empleabilidad-jovenes-2164155

Dirección general de promoción del empleo. (2015). *Informe anual del empleo en el Perú 2015.* Obtenido de Ministerio de trabajo y promoción del empleo: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/enaho/INFORME_ANUAL_EMPLEO_ENAHO_2015.pdf

Erico Rentería, P., & Sigmar Malvezzi. (14 de Mayo de 2008). *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo.* Obtenido de Pepsic.bvsalud.org: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf

Fernández López, J. (2005). *Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos.* Madrid: PEARSON EDUCACIÓN, S.A.

Fernández Solo de Zaldívar, I. (2015). *Nuevas metodologías para el desarrollo de competencias de empleabilidad en formación profesional.* Obtenido de e-spacio UNED: http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Ifernandez/FERNANDEZ_SOLO_DE_ZALDIVAR_Isabel_Tesis.pdf

Gamboa Navarro, J. P. (2013). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad.* Obtenido de RODERIC: http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/34761/Tesis_JuanPabloGamboaNavarro_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Garcia Alonso, J. M. (2015). *Aplicacion de una metodología didactica a estudiantes de Ingeniería Mecánica para mejorar su empleabilidad e inserción laboral.* Obtenido de Dehesa: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/TDUEX_2016_Garcia_Alonso.pdf

Gestión. (08 de Octubre de 2017). *¿Que tipo de habilidades y nuevos atributos buscan los reclutadores en una entrevista laboral?* Obtenido de Gestión:

https://gestion.pe/empleo-management/que-tipo-habilidades-y-nuevos-atributos-buscan-reclutadores-entrevista-laboral-2201873

Gomez Gonzales, M. G. (2014). *Plan de marketing personal para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicacion de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.* Obtenido de Repositorio Universidad Privada Antenor Orrego: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/358/1/PLAN_MARKETING_PERSONAL_GOMEZ_MARVIN.pdf

Gomez Rojas, J. P. (1 de Enero de 2015). *Las competencias profesionales*. Obtenido de medagraphic.org.mx: http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf

Gómez Rojas, J. P. (01 de Enero de 2015). *Las competencias profesionales.* Obtenido de medigraphic: http://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf

Gómez Roldán, I. (2005). *Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas.* Obtenido de redalyc.org: http://www.redalyc.org/pdf/834/83400805.pdf

Gómez Vélez, M. (27 de Mayo de 2012). *La noción de empleabilidad: una mirada desde la perpectiva de las organizaciones.* Obtenido de Dialnet: file:///C:/Users/Charo%20Uriarte/Downloads/Dialnet-LaNocionDeEmpleabilidad-5527496.pdf

Guibert Alva, G. M. (2015). *Las competencias profesionales y el perfil académico de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Contables, Economís y Financieras de la Universidad de San Martín de porres, año 2014.* Obtenido de REPOSITORIO ACADÉMICO usmp: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/1255

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc GRA W-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Huaman Lozano , S. D. (2015). *Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción del Oportunidades Laborales "Vamos Perú",*

para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque. Obtenido de tesis.PUCP: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6855/HUAMAN_LOZANO_SONIA_IDENTIFICACION_LAMBAYEQUE.pdf?sequence=1

Lira Segura, J. (20 de Diciembre de 2016). *Sepa cómo mejorar su empleabilidad en el 2017.* Obtenido de Gestion: http://gestion.pe/empleo-management/sepa-como-mejorar-su-empleabilidad-2017-

Luna Noyola, A. G. (2008). *Capital humano: gestión por competencias laborales en la administración pública.* México: Trillas, s.a.

Malhotra, N. (2008). *Investigación de mercados.* México: PEARSON EDUCACIÓN.

National Institutes of Health . (16 de Abril de 2003). *Informe Belmont principios y guias éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Obtenido de conbioetica: http://www.conbioetica-mexico.salud.gob.mx/descargas/pdf/normatividad/normatinternacional/10._INTL_Informe_Belmont.pdf

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* Bogotá: Ediciones de la U.

Oliván Villobas, C. (s.f.). *Empleabilidad y empleo: formación universitaria y mercado de trabajo España y Aragon.* Obtenido de GOBIERNO DE ARAGON: http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Organismos/AgenciaCalidadProspectivaUniversitariaAragon/Areas/10_Materiales/140511%20Empleabilidad%20y%20Empleo.pdf

Pinilla Roa, A. (15 de Mayo de 2012). *Aproximación conceptual a las competencias profesionales en ciencias de la salud.* Obtenido de scielosp.org: http://www.scielosp.org/pdf/rsap/v14n5/v14n5a12.pdf

Quíroz , E. (Diciembre de 2007). *Competencias profesionales y calidad en la educación superior*. Obtenido de redalyc.org: http://www.redalyc.org/pdf/340/34005012.pdf

Quiroz, E. (Diciembre de 2007). *Competencias profesionales y caldad en la educación superior*. Obtenido de redalyc.org: file:///H:/INVESTIGACION%20I/tesis%20ejemplos/bases%20teoricas/34005012.pdf

Reque Reyes, R. A., & Vallejos Bermeo, R. (2015). *Evaluación de competencias laborales y desarrollo profesional del personal técnico de la empresa LINDE GAS PERÚ S.A. Chiclayo.* Pimentel: Universidad Señor de Sipan.

Rodríguez Garcés, C., & Castillo Riquelme, V. (Enero-Diciembre de 2014). *Empleabilidad, Ingresos: Un análisis Comparativo de los procesos de Inserción Laboral en Chile.* Obtenido de Orientación y Sociedad: http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v14/v14a04.pdf

Sánchez Herrera, D. D. (Diciembre de 2016). *Estudio de empleabilidad y demanda ocupacional de la carrera de Laboratorio Clínico e.* Obtenido de REPOSITORIO DIGITAL: http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9748/1/T-UCE-0006-100.pdf

Santamaría Lopez, G. M. (2014). *Análisis entre las competencias laborales para la selección de personal en la Municipalidad Distrital de Illimo.* Pimentel: Universidad Señor de Sipan.

Sierra Guzmán, M. P. (Enero-Junio de 2012). *Métodos generales* . Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/metodos_generales.pdf

Siles Nates, M. M. (Julio-Noviembre de 2013). *Competencias Profesionales Requeridas por las Empresas en Tarapoto.* Obtenido de redalyc.org: http://www.redalyc.org/pdf/4676/467646127002.pdf

Suarez Lantarón, B. (Mayo-Agosto de 2014). *La universidad española ante la empleabilidad de sus graduados: estrategias para su mejora.* Obtenido de redalyc.org: file:///F:/INVESTIGACION%20I/tesis%20ejemplos/Situacion%20Problematica/internacionales/cita.pdf

Tarazona , Silvia; Maisch, Elena;. (2002). *El tránsito de la pérdida del empleo a la empleabilidad.* Lima: Universidad del Pacífico.

Temple, Inés;. (2010). *Usted S.A. empleabilidad y marketing personal.* Lima: Norma S.A.C.

Tiana, Alejandro; Camacho Muñoz, Hugo; Viseras, Andrés;. (Mayo-Agosto de 2017). *Investigación y desarrollo de la conmpetencias profesionales.* Obtenido de Centro de Altos Estudios Universitarios: file:///C:/Users/YOGA%20510/Downloads/rie_74.pdf

Tobón Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica.* Bogotá: Ecoe Ediciones.

Vega, E. (29 de Abril de 2015). *Potencie su empleabilidad antes de terminar la universidad*. Obtenido de El Comercio: http://elcomercio.pe/economia/personal/potencie-empleabilidad-terminar-universidad-357459

Vertiz Contreras, E. L. (2015). *Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en la region Piura: año 2012.* Obtenido de Repositorio UNP: http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/494/ECO-VER-CON-15.pdf?sequence=1

ANEXOS

Tabla 8

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo General/Específicos	Hipótesis	Variables	Instrumentos
Problema general ¿Qué relación tiene la empleabilidad en las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016? **Problemas específicos:** ¿Cuál es el nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de la USS del año 2016?	**Objetivo general:** Identificar la relación existente entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán año 2016. **Objetivos específicos:** Diagnosticar el estado actual de la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016. Analizar las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016.	H1= Si existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016.	Variable Independiente: Empleabilidad Variable Dependiente: Competencias profesionales	Cuestionario

¿Cuáles son las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la USS del año 2016? ¿Cuál es la relación de la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la USS del año 2016?	Establecer la relación de la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016. Diseñar un programa de capacitación orientado a mejorar la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016.	H0= No existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la Escela de Administración de la Universidad Señor de Sipán año 2016.	

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FORMATO Nº T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)

(LICENCIA DE USO)

Pimentel, 29 de Abril del 2018

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

Los suscritos:

CHARITO URIARTE TARRILLO, con DNI: 48305686.

En mí calidad de autor exclusivo del trabajo de grado titulado:

LA EMPLEABILIDAD Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017., presentado y aprobado en el año 2017 como requisito para optar el grado de bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la EAP de Administración por medio del presente escrito autorizo al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

• Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
• Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NUMERO DE DOUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA	HUELLA
CHARITO URIARTE TARRILLO	48305686		

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (TESINA)

Yo, CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS, Coordinadora de Grados y Títulos de la EAP Administración y revisor del trabajo de investigación aprobada mediante Resolución N° 412-FACEM-USS-2018, presentada por la egresada **CHARITO URIARTE TARRILLO,** autora del trabajo de Investigación **LA EMPLEABILIDAD Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017.** Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 11 **%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa URKUND.

Por lo que concluyo que la Investigación cumple con los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N° 007-2017/USS, que aprueba las políticas para evitar plagio y uso de URKUND en la USS.

Pimentel, 26 de abril del 2018

Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document:	LA EMPLEABILIDAD Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE LA EAP DE L.doc (D37623111)
Submitted:	4/16/2018 5:03:00 PM
Submitted By:	cvallejos@crece.uss.edu.pe
Significance:	11 %

Sources included in the report:

1A_CUBOS_ SIFUENTES_ UVER_MAESTRIA_2017.doc (D32486777)
1A_Sotelo_Anaya_Linder_Ivan_Maestria_2018.docx.doc (D35978429)
TESIS CRISTINA PAZMIÑO.pdf (D28049726)
TESIS CRISTINA PAZMIÑO.pdf (D27732387)
NEVADO BARBOZA Y NUÑEZ PERALES.docx (D37247752)
http://www.ugr.es/~jett/pdf/Vol5(2)_020_jett_lantaron.pdf
http://www2.uned.es/reop/pdfs/2014/25-2%20-%20Suarez.pdf
https://rieoei.org/historico/deloslectores/2444Manjon.pdf
http://revistaelectronica-ipn.org/Contenido/18/HUMANIDADES_18_000512.pdf
http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/boletines/2014-educainee-26.pdf?documentId=0901e72b81832ff9
https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5771010.pdf
https://verlagui.wordpress.com/2017/08/04/trabajos-de-recuperacion-orientacion-profesional-profa-alejandra/
https://www.scribd.com/document/363768734/El-capital-humano-y-el-capital-relacional-como-factores-de-la-empleabilidad-pdf
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/134/1/TL_MozombiteGrandezCarlos_AcunaHernandezKattia.pdf
http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/1965/1/TESIS%20SRA%20DANNY%20EMPASTAR.pdf
http://repositorio.uarm.edu.pe/bitstream/UNIARM/33/1/Cairampoma%20Malpica%252c%20Alcides_Tesis_Licenciatura_2016.pdf
http://gestion.pe/empleo-management/cade-universitario-2016-como-mejorar-empleabilidad-jovenes-2164155
http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:Educacion-Ifernandez/FERNANDEZ_SOLO_DE_ZALDIVAR_Isabel_Tesis.pdf
http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/34761/Tesis_JuanPabloGamboaNavarro_Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y
https://gestion.pe/empleo-management/que-tipo-habilidades-y-nuevos-atributos-buscan-reclutadores-entrevista-laboral-2201873

UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Ciudad Universitaria, Setiembre 2017.

Sr. Dr.
MERINO NUÑEZ MIRKO
Coordinador
Universidad señor de sipán
Presente.

***Asunto**: Solicito autorización para aplicación Tesis.*

De mi especial consideración:

*Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente autorice el ingreso a sus instalaciones a la alumna del **X** ciclo, para que aplique Instrumentos para el desarrollo de su tesis denominado **"La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad señor de sipán ,Pimentel 2017"**, en horarios coordinados con su despacho.*

Detallo datos de la alumna:

- *Charito Uriarte Tarrillo - DNI: 48305686*

Por lo que pido a Ud. brinde las facilidades del caso a fin de que nuestra alumna no tenga inconvenientes y pueda ejecutar su tesis.

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC
Mg Jesús Alberto Jiménez García
DECANO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS EMPRESARIALES

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Ciudad Universitaria, Noviembre 2017.

Sr. MBA.
JESUS ALBERTO JIMENEZ GARCÍA
Decano de la FACEM
Ciencias Empresariales
Presente.

***Asunto**: Aceptación para aplicación Tesis.*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad Señor de Sipán, y a la vez informar la aceptación respectiva para que aplique Instrumentos para el desarrollo de la tesis denominado ***"La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad señor de Sipán, Pimentel 2017"****, de la estudiante: Charito Uriarte Tarrillo - DNI: 4830686.*

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y sin otro particular, aprovecho la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

Mg. Carla Reyes Reyes
Coordinadora de la EAP de Administración y Administración Pública

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, **Perú**

www.uss.edu.pe

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor [x] Autores [ ]

URIARTE TARRILLO CHARITO

Apellidos y nombres

48305686	2151810346	PRESENCIAL
DNI N°	Código N°	Modalidad de estudio

ADMINISTRACIÓN

Escuela académico profesional

CIENCIAS EMPRESARIALES

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación [X]

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

   LA EMPLEABILIDAD Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017.

La misma que presento para optar el grado de:

Bachiller en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

   Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

URIARTE TARRILLO CHARITO

DNI: 48305686

NOMBRE DEL JUEZ		Sandra Mary Guarnizo
	PROFESIÓN	Lic. en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	10 años
	CARGO	Secretaria Académica- Docente

LA EMPLEABILIDAD Y SU RELACION CON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, Pimentel 2017

DATOS DE LOS TESISTAS:

AUTORES	URIARTE TARRILLO CHARITO
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL:** Identificar la relación existente entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016.
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el estado actual de la empleabilidad del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016. Analizar las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016. Identificar cuáles son los factores de la empleabilidad que influyen en las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento costa de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del contenido será sometido a prueba piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo

EMPLEABILIDAD

¿Cree usted que, insertarse en un puesto laboral es dificultoso?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Al concluir los estudios profesionales demando de mucho tiempo para conseguir empleo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, el prestigio de la Universidad Señor de Sipán influye en la inserción laboral de los egresados?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la escuela Profesional de administración cuentan con las competencias necesarias para adecuarse a los cambios globalizados?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, la actitud es un factor determinante para conseguir empleo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted como profesional que, los egresados cuentan con información necesaria para desempeñar las actividades laborales?	TA( ) TD(✓) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, las habilidades interpersonales son más importantes que los conocimientos teóricos para el desempeño laboral?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Realizar estudios adicionales a la formación profesional permite obtener oportunidades de empleo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:

¿Cree usted que, el liderazgo es valorado por las empresas al momento de seleccionar su personal?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Las clases de idiomas extranjeros impartidos por la universidad permiten tener más oportunidades para encontrar trabajo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
COMPETENCIAS PROFESIONALES	
¿Cree usted que, la formación profesional impartido por la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus funciones de acorde a las exigencias que requieren las empresas?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los conocimientos impartidos a los egresados de la EAP de la USS son aplicados al desempeñar sus funciones laborales?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de formular estrategias de solución ante los problemas laborales?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS tienen la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos que se implementan en las empresas?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, hay relación entre los temas teóricos y las actividades prácticas que desarrollan los egresados en el centro de trabajo?	TA( ) TD(✓) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS cuentan con las herramientas necesarias para coordinar actividades de acorde a las exigencias del mercado laboral?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, la formación profesional impartida por EAP de la USS permite a los egresados debatir y sugerir ideas de mejora para las empresas donde labora o laboro?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, la formación profesional que brinda la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus habilidades de análisis de acorde	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:

a las exigencias del mercado laboral?	_____
¿Cree usted que, los conocimientos teóricos de planeación son empleados por los egresados al momento de su desempeño laboral?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de implementar planes estratégicos para contribuir a la mejora de las empresas donde labora o laboro?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 18 N° TD 02
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ – EXPERTO

DNI 16658540

NOMBRE DEL JUEZ		Carla Reyes Reyes
	PROFESIÓN	Lic: Administración
	ESPECIALIDAD	Mg. En Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	7 años
	CARGO	Docente.

LA EMPLEABILIDAD Y SU RELACION CON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, Pimentel 2017

DATOS DE LOS TESISTAS:

AUTORES	URIARTE TARRILLO CHARITO
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL:** Identificar la relación existente entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016.
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el estado actual de la empleabilidad del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016. Analizar las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016. Identificar cuáles son los factores de la empleabilidad que influyen en las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento costa de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del contenido será sometido a prueba piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo

EMPLEABILIDAD

¿Cree usted que, insertarse en un puesto laboral es dificultoso?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Al concluir los estudios profesionales demando de mucho tiempo para conseguir empleo?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, el prestigio de la Universidad Señor de Sipán influye en la inserción laboral de los egresados?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, los egresados de la escuela Profesional de administración cuentan con las competencias necesarias para adecuarse a los cambios globalizados?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, la actitud es un factor determinante para conseguir empleo?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted como profesional que, los egresados cuentan con información necesaria para desempeñar las actividades laborales?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, las habilidades interpersonales son más importantes que los conocimientos teóricos para el desempeño laboral?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Realizar estudios adicionales a la formación profesional permite obtener oportunidades de empleo?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____

¿Cree usted que, el liderazgo es valorado por las empresas al momento de seleccionar su personal?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Las clases de idiomas extranjeros impartidos por la universidad permiten tener más oportunidades para encontrar trabajo?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
COMPETENCIAS PROFESIONALES	
¿Cree usted que, la formación profesional impartido por la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus funciones de acorde a las exigencias que requieren las empresas?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los conocimientos impartidos a los egresados de la EAP de la USS son aplicados al desempeñar sus funciones laborales?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de formular estrategias de solución ante los problemas laborales?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS tienen la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos que se implementan en las empresas?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, hay relación entre los temas teóricos y las actividades prácticas que desarrollan los egresados en el centro de trabajo?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS cuentan con las herramientas necesarias para coordinar actividades de acorde a las exigencias del mercado laboral?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, la formación profesional impartida por EAP de la USS permite a los egresados debatir y sugerir ideas de mejora para las empresas donde labora o laboro?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, la formación profesional que brinda la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus habilidades de análisis de acorde	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS:

a las exigencias del mercado laboral?	_____
¿Cree usted que, los conocimientos teóricos de planeación son empleados por los egresados al momento de su desempeño laboral?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de implementar planes estratégicos para contribuir a la mejora de las empresas donde labora o laboro?	TA(X) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 20 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ – EXPERTO

NOMBRE DEL JUEZ		José William Córdova Chirinos
	PROFESIÓN	Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión Empresarial
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	03 Años
	CARGO	DTP

LA EMPLEABILIDAD Y SU RELACION CON LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DEL EGRESADO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, Pimentel 2017

DATOS DE LOS TESISTAS:	
AUTORES	URIARTE TARRILLO CHARITO
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL:** Identificar la relación existente entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016.
	ESPECÍFICOS Diagnosticar el estado actual de la empleabilidad del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016. Analizar las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la universidad Señor de Sipán del año 2016. Identificar cuáles son los factores de la empleabilidad que influyen en las competencias profesionales del egresado de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán del año 2016.

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento costa de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez del contenido será sometido a prueba piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación (5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo

EMPLEABILIDAD

¿Cree usted que, insertarse en un puesto laboral es dificultoso?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Al concluir los estudios profesionales demando de mucho tiempo para conseguir empleo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, el prestigio de la Universidad Señor de Sipán influye en la inserción laboral de los egresados?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, los egresados de la escuela Profesional de administración cuentan con las competencias necesarias para adecuarse a los cambios globalizados?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, la actitud es un factor determinante para conseguir empleo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted como profesional que, los egresados cuentan con información necesaria para desempeñar las actividades laborales?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Cree usted que, las habilidades interpersonales son más importantes que los conocimientos teóricos para el desempeño laboral?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____
¿Realizar estudios adicionales a la formación profesional permite obtener oportunidades de empleo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS: _____

¿Cree usted que, el liderazgo es valorado por las empresas al momento de seleccionar su personal?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Las clases de idiomas extranjeros impartidos por la universidad permiten tener más oportunidades para encontrar trabajo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
COMPETENCIAS PROFESIONALES	
¿Cree usted que, la formación profesional impartido por la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus funciones de acorde a las exigencias que requieren las empresas?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los conocimientos impartidos a los egresados de la EAP de la USS son aplicados al desempeñar sus funciones laborales?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de formular estrategias de solución ante los problemas laborales?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS tienen la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos que se implementan en las empresas?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, hay relación entre los temas teóricos y las actividades prácticas que desarrollan los egresados en el centro de trabajo?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS cuentan con las herramientas necesarias para coordinar actividades de acorde a las exigencias del mercado laboral?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, la formación profesional impartida por EAP de la USS permite a los egresados debatir y sugerir ideas de mejora para las empresas donde labora o laboro?	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:
¿Cree usted que, la formación profesional que brinda la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus habilidades de análisis de acorde	TA(✓) TD( ) SUGERENCIAS:

	SUGERENCIAS: _____
¿El conocimiento teórico de planeación adquiridos en la formación académica ha sido empleado al momento de desempeño laboral?	TA( ) TD(✓) SUGERENCIAS: _____
¿Le es fácil elaborar planes estratégicos para contribuir a la mejora de la empresa donde labora o laboró?	TA( ) TD(✓) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 18 N° TD 02
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ EXPERTO

José Córdova Ch.
DNI 09582232

6.- Cuestionario.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS Nª …….

Estimado egresado el objetivo del siguiente cuestionario es recolectar información, para establecer la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales adquiridas en la formación profesional en la USS.

Instrucciones: responda el calificativo que mejor describa su respuesta con toda libertad marcando con un X donde corresponda. La información que nos brinda es confidencial y anónima.

DATOS GENERALES

1.- Sexo: Varón ( ) Mujer ( )

2.- Edad: ……..

3.- Año que ingreso EAP:…….

4.- Año que egresó EAP:……

5.- Actualmente trabaja en su profesión: SÌ ( ) No ( ) Otros ( )

La escala está graduada:

5- Muy de acuerdo

4-De acuerdo

3-Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2-En desacuerdo

1-Muy en desacuerdo

EMPLEABILIDAD	5 Muy de acuerdo	4 De acuerdo	3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2 En desacuerdo	1 Muy en descuerdo
¿Cree usted que, insertarse en un puesto laboral es dificultoso?					
¿Al concluir los estudios profesionales demando de mucho tiempo para conseguir empleo?					
¿Cree usted que, el prestigio de la Universidad Señor de Sipán influye en la inserción laboral de los egresados?					
¿Cree usted que, los egresaos de la escuela Profesional de administración cuentan con las competencias necesarias para adecuarse a los cambios globalizados?					
¿Cree usted que, la actitud es un factor determinante para conseguir empleo?					
¿Cree usted como profesional que, los egresados cuentan con información necesaria para desempeñar las actividades laborales?					
¿Cree usted que, las habilidades interpersonales son más importantes que los conocimientos teóricos para el desempeño laboral?					
¿Realizar estudios adicionales a su formación profesional le permitirá obtener oportunidades de empleo?					
¿Cree usted que, el liderazgo es valorado por las empresas al momento de seleccionar su personal?					
¿Las clases de idiomas extranjeros impartidos por la universidad permiten tener más oportunidades para encontrar trabajo?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÒN

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE Nª……

Estimado colaborador administrativo y docente, el objetivo del siguiente cuestionario es recolectar información, para establecer la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales del egresado de la EAP

Instrucciones: Le agradecemos responder, el calificativo que mejor describa su respuesta con toda libertad marcando una X donde corresponda. La información que nos brinda es confidencial y anónima.

1.- DATOS GENERALES:

1.- Sexo: Varón ( ) Mujer ( )

2.- Edad: …….

La escala está graduada:

5- Muy de acuerdo

4-De acuerdo

3-Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2-En desacuerdo

1-Muy en desacuerdo

COMPETENCIAS PROFESIONALES	5	4	3	2	1
	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en descuerdo
¿Cree usted que, la formación profesional impartido por la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus funciones de acorde a las exigencias que requieren las empresas?					
¿Cree usted que, los conocimientos impartidos a los egresados de la EAP de la USS son aplicados al desempeñar sus funciones laborales?					
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de formular estrategias de solución ante los problemas laborales?					
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS tienen la capacidad de adaptarse a los cambios tecnológicos que se implementan en las empresas?					
¿Cree usted que, hay relación entre los temas teóricos y las actividades prácticas que desarrollan los egresados en el centro de trabajo?					
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS cuentan con las herramientas necesarias para coordinar actividades de acorde a las exigencias del mercado laboral?					
¿Cree usted que, la formación profesional impartida por EAP de la USS permite a los egresados debatir y sugerir ideas de mejora para las empresas donde labora o laboro?					
¿Cree usted que, la formación profesional que brinda la EAP de la USS permite a los egresados desarrollar sus habilidades de análisis de acorde a las exigencias del mercado laboral?					
¿Cree usted que, los conocimientos teóricos de planeación son empleados por los egresados al momento de su desempeño laboral?					
¿Cree usted que, los egresados de la EAP de la USS son capaces de implementar planes estratégicos para contribuir a la mejora de las empresas donde labora o laboro?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÒN

Evidencias fotográficas

Figura 1: La aplicación de la encuesta se realizo en el centro de la USS

Fuete: Elaboración propia