



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS:

**PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD
LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE
LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017
PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Becerra Chirinos Loiss Schwarzenegger

Asesor:

Dr. Merino Núñez Mirko

Línea De Investigación:

Talento Humano y Comportamiento Organizacional

**Pimentel – Perú
2019**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017

Asesor (a): Dr. Merino Núñez Mirko
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Nombre Completo Firma

Secretario (a): Mg. Gonzales Hidalgo Carlos Daniel
Nombre Completo Firma

Vocal: Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Nombre Completo Firma

DEDICATORIA

Dedico esta investigación con mucho énfasis y entusiasmo, poniendo todo de mi parte con mucho amor a Dios, a mi madre, a mis abuelitos y hermanos, quienes me han apoyado en este desarrollo fundamental para mi vida. Estaré siempre agradecido por ello.

Loiss Schwarzenegger

AGRADECIMIENTO

Agradecido de la vida y de Dios por darme esta oportunidad de seguir siempre adelante, cumpliendo este propósito de mi vida, a mi madre quién también hacia el rol de padre para mí, y ha estado siempre apoyándome y dando todo de su amor, a mis abuelitos quienes siempre han sido motivo para poder seguir adelante; a Casandra Mora quién fue siempre mi apoyo en el transcurso del tiempo en mi carrera profesional; así mismo a mis asesores a Miss Flor Heredia y a Miss Emma Ramos quienes con amor a su profesión y a la amistad que nos ha unido rotundamente, han estado apoyándome en cada situación de la presente investigación.

Loiss Schwarzenegger

**PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS
DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017**

**PROFESSIONAL PROFILE AND THE EMPLOYABILITY OF STUDENTS OF
THE 9TH CYCLE OF THE SCHOOL OF MANAGEMENT OF THE UNIVERSITY
OF THE LORD OF SIPAN, PIMENTEL 2017**

Becerra Chirinos Loiss Schwarzenegger¹

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar la contribución del perfil profesional a la empleabilidad laboral de los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017, la cual se justifica porque reforzará la necesidad del aumento de los Profesionales capaces que impulsen el desarrollo de las empresas locales para conseguir crecimiento dentro de la economía. Se hizo uso de una metodología de tipo cuantitativa, descriptiva - propositiva, con diseño no experimental. Siendo la muestra, igual que la población por ser finita, por un total de 81 jefes inmediatos de los Centros de Practicas Pre Profesionales I. Se aplicó un cuestionario, con el fin de analizar dichos procedimientos y una vez recabada toda la información, se enfoca en el análisis, depuración y procesamiento de resultados. En tal sentido la investigación permitió establecer la relación de las variables: Perfil Profesional y Empleabilidad laboral, la cual se llevó a plantear el siguiente problema: ¿De qué manera el análisis del perfil profesional contribuye a mejorar a la empleabilidad de los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017?

Finalmente, la investigación concluye, la contribución del perfil profesional de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración permite cumplir con la demanda del mercado laboral o los grupos de interés priorizando la capacidad de abstracción, análisis y síntesis; necesidad de tener la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente y la capacidad de ser creativos.

Palabras claves: empleabilidad, perfil profesional, administración, egresados, grupos de interés, estudiantes, ALFA Tuning, estrategias, personal directivo.

¹ Adscrito a la Escuela Académico Profesional de Administración Pregrado, Universidad Señor de Sipán, Perú, email: bchirinosl@crece.uss.edu.pe

Abstract

The present research aims to analyze the contribution of the professional profile to the employability of students of the 9th Cycle of the School of Management of the University of the Lord of Sipan, Pimentel 2017, which is justified because it will strengthen the need for increased professionals able to foster the development of local firms to achieve growth within the economy. Use was made of a methodology of quantitative, descriptive - purposeful, with non-experimental design. Being the sample, as well as the population to be finite, for a total of 81 heads of the Centers of Professional Practices Pre-I.

A questionnaire was applied to analyze these procedures and once collected all the information, focuses on the analysis, debugging, and processing of results.

In this respect, the investigation established the relationship of the variables: Professional Profile and the employability of labor, which was held to pose the following problem: how does the analysis of the Professional Profile contributes to enhance the employability of students of the 9th Cycle of the School of Management of the University of the Lord of Sipan, Pimentel 2017?

Finally, the research concludes, the contribution of the professional profile of the pupils of the 9th cycle of the EAP Management Pack allows you to comply with the demands of the labor market or interest groups, with priority being given to the capacity of abstraction, analysis and synthesis; need to have the ability to learn and be updated permanently and the ability to be creative.

Key Words: employability, professional profile, Administration, graduates, interest groups, students, ALFA Tuning, strategies, management personnel.

INDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	20
1.3. Teorías relacionadas al tema	31
1.3.1. Perfil Profesional.	31
1.3.2. Empleabilidad Laboral	37
1.4. Formulación del Problema.....	43
1.5. Justificación e importancia del estudio	43
1.6. Hipótesis.....	43
1.7. Objetivos	44
II. MATERIAL Y METODOS.....	45
2.1. Tipo y diseño de investigación	45
2.1.1. Tipo de investigación.....	45
2.1.2. Diseño de investigación.....	45
2.2. Población y muestra.....	46
2.3. Variables y operacionalización	46
2.3.1. Variables.....	46
2.3.2. Operacionalización.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	49
2.5. Procedimientos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos.....	50
2.7. Criterios de rigor científico	50
III. RESULTADOS.....	52
3.1. Tablas y figuras.....	52
3.2. Discusión de resultados	87
3.3. Aporte científico	88
3.4. Justificación	90
3.5. Objetivos	90
3.6. Desarrollo de propuesta	90

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
4.1. Conclusiones	100
4.2. Recomendaciones	101
V. REFERENCIAS	102
ANEXOS.....	108

INDICE DE TABLA

Tabla 1 Operacionalización de la variable Perfil Profesional	47
Tabla 2 Operacionalización de la variable Empleabilidad laboral	48
Tabla 3 Edad de los grupos de interés	52
Tabla 4 Sexo de los grupos de interés.	53
Tabla 5 Sector de los grupos de interés	54
Tabla 6 Tipos de empresa de los grupos de interés	55
Tabla 7 Número de trabajadores de la organización de los grupos de interés.....	56
Tabla 8 Tiempo de labor del practicante y/o trabajador	57
Tabla 9 Remuneración al cargo del practicante y/o trabajador	58
Tabla 10 Cargo que desempeña el trabajador y/o practicante	59
Tabla 11 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de abstracción, análisis y síntesis de los grupos de interés.....	60
Tabla 12 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica de los grupos de interés.....	61
Tabla 13 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad para organizar y planificar el tiempo de los grupos de interés	62
Tabla 14 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de conocimientos sobre el área de estudio y la profesión de los grupos de interés	63
Tabla 15 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la responsabilidad social y compromiso ciudadano de los grupos de interés	64
Tabla 16 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de comunicación oral y escrita de los grupos de interés	65
Tabla 17 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de comunicación en un segundo idioma de los grupos de interés.....	66
Tabla 18 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación de los grupos de interés	67

Tabla 19 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la investigación de los grupos de interés.....	68
Tabla 20 Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente de los grupos de interés	69
Tabla 21 Nivel de importancia y desarrollo de las habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas de los grupos de interés	70
Tabla 22 Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad crítica y autocrítica de los grupos de interés.....	71
Tabla 23 Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para actuar en nuevas situaciones parte de los grupos de interés.....	72
Tabla 24 Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad creativa de los grupos de interés	73
Tabla 25 Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas de los grupos de interés.....	74
Tabla 26 Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para tomar decisiones de los grupos de interés.....	75
Tabla 27 Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo de los grupos de interés.....	76
Tabla 28 Nivel de importancia y desarrollo de las habilidades interpersonales de los grupos de interés.....	77
Tabla 29 Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes de los grupos de interés.....	78
Tabla 30 Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con la preservación del medio ambiente de los grupos de interés.....	79
Tabla 31 Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con su medio sociocultural de los grupos de interés	80
Tabla 32 Nivel de importancia y desarrollo de la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad por parte de los grupos de interés	81
Tabla 33 Nivel de importancia y desarrollo de la habilidad para trabajar en contextos internacionales de los grupos de interés	82
Tabla 34 Nivel de importancia y desarrollo de la habilidad para trabajar en forma autónoma de los grupos de interés.....	83

Tabla 35 Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para formular y gestionar proyectos de los grupos de interés	84
Tabla 36 Nivel de importancia y desarrollo del compromiso ético de los grupos de interés	85
Tabla 37 Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con la calidad de los grupos de interés.....	86
Tabla 38 Seminario taller de la marca personal dirigido a los alumnos del IX ciclo de la EAP de administración	92
Tabla 39 Seminario Taller de la Empleabilidad a los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración	96
Tabla 40 Cronograma de actividades	98
Tabla 41 Presupuesto.....	Error! Bookmark not defined.

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Edad de los grupos de interés	52
Figura 2: Sexo de los grupos de interés.	53
Figura 3: Sector de los grupos de interés	54
Figura 4: Tipos de empresa de los grupos de interés	55
Figura 5: Número de trabajadores de la organización de los grupos de interés.....	56
Figura 6: Tiempo de labor del practicante y/o trabajador.....	57
Figura 7: Remuneración al cargo del practicante y/o trabajador.	58
Figura 8: Cargo que desempeña el trabajador y/o practicante	59
Figura 9: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de abstracción, análisis y síntesis de los grupos de interés.	60
Figura 10: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica de los grupos de interés.....	61
Figura 11: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad para organizar y planificar el tiempo de los grupos de interés.....	62
Figura 12: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de conocimientos sobre el área de estudio y la profesión de los grupos de interés.....	63
Figura 13: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la responsabilidad social y compromiso ciudadano de los grupos de interés.....	64
Figura 14: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de comunicación oral y escrita de los grupos de interés.....	65
Figura 15: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de comunicación en un segundo idioma de los grupos de interés.....	66
Figura 16: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación de los grupos de interés.....	67
Figura 17: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la investigación de los grupos de interés.	68
Figura 18: Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente de los grupos de interés	69
Figura 19: Nivel de importancia y desarrollo de las habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas de los grupos de interés.....	70
Figura 20: Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad crítica y autocrítica de los grupos de interés	71

Figura 21: Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para actuar en nuevas situaciones parte de los grupos de interés	72
Figura 22: Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad creativa de los grupos de interés....	73
Figura 23: Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas de los grupos de interés	74
Figura 24: Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para tomar decisiones de los grupos de interés.	75
Figura 25: Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo de los grupos de interés.	76
Figura 26: Nivel de importancia y desarrollo de las habilidades interpersonales de los grupos de interés	77
Figura 27: Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes de los grupos de interés	78
Figura 28: Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con la preservación del medio ambiente de los grupos de interés.	79
Figura 29: Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con su medio sociocultural de los grupos de interés.	80
Figura 30: Nivel de importancia y desarrollo de la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad por parte de los grupos de interés.	81
Figura 31: Nivel de importancia y desarrollo de la habilidad para trabajar en contextos internacionales de los grupos de interés.	82
Figura 32: Nivel de importancia y desarrollo de la habilidad para trabajar en forma autónoma de los grupos de interés.	83
Figura 33: Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para formular y gestionar proyectos de los grupos de interés.	84
Figura 34: Nivel de importancia y desarrollo del compromiso ético de los grupos de interés	85
Figura 35: Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con la calidad de los grupos de interés	86

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente nuestro sistema educativo se ha visto más competitivo, y la educación universitaria a nivel internacional pone en manifiesto la evaluación de capacidades y habilidades que han podido haber desarrollado los alumnos en el transcurso del tiempo de estudios superiores.

El hecho central de este proceso profesional educativo en los alumnos es el caso de los alumnos del IX ciclo de la Escuela De Administración De La Universidad Señor de Sipán, y en la que participa el estudiante, el profesor y su entorno. Así mismo siendo el perfil profesional del alumno el resultado de un proceso de planificación, aprendizaje, habilidades, para ejecutarse en el sector laboral.

Por otro lado, la empleabilidad laboral del alumno está totalmente guiado a ejercer rápidos cambios globalizados, y para favorecer al perfeccionamiento de la calidad social; asimismo proporcionarles profesionales eficaces y eficientes que cumplan su rol perfectamente. Por lo tanto, lograr que los alumnos del IX ciclo de la Escuela De Administración De La Universidad Señor de Sipán, obtengan todas las características propuestas en el perfil profesional ya que es necesario organizar y/o ejecutar el plan de estudios de tal forma que sea coherente y apunte a cumplir lo observado en el perfil profesional.

Entonces a través de esta investigación es que daremos a conocer el perfil profesional relacionado a la empleabilidad laboral del alumno describiendo y analizando la situación que se inicia antes de la universidad, continuando los periodos de estudios universitarios, y consolidando a lo largo de la vida diaria.

Es por ello por lo que la empleabilidad tiende a desarrollar en el alumno el potencial para conseguir trabajos, conservarlos y poder emprender una iniciativa personal.

1.1. Realidad problemática

En la sociedad actual los cambios vertiginosos han permitido que el factor humano sea más competitivo que, por esta razón las universidades toman en preocupación central el contener el perfil profesional deseable de los alumnos y el perfil de formación académico, tengan como objetivos formativos alcanzar a culminar el proceso educativo.

El perfil profesional de cada alumno es reconocido por el conjunto de particularidades de su formación general y su formación profesional polivalente que proporcionará al alumno estar capacitado, y hacer uso creativo en su que hacer laboral, teniendo una visión prospectiva laboral a futuro, reconociendo el perfil profesional desarrollado en sí mismo.

La universidad hace que al alumno facilite la inclusión de los futuros profesionales en el mundo laboral, considerando el progreso de la labor o la sustitución de una ocupación por otra más destacada hacia los cambios en el cosmos laboral y en la producción de conocimientos.

Las 10 carreras profesionales con mayor demanda son: Administración de Empresas por quinto año consecutivo, seguida por Ingeniería Industrial, Contabilidad, Economía y Administración de Negocios Internacionales, en sexto lugar encontramos a Derecho, Ciencias de la Comunicación, la carrera técnica de Administración de Empresas, Marketing/Mercadotecnia y por último en décimo lugar Psicología, según (Trabajando.com, 2017), que elaboró un estudio reflejando la situación actual del campo laboral, para así tomar una decisión más informada.

Esto destaca que los administradores poseen una alineación profesional general, liada a las ciencias económicas y financieras, manteniéndose en el tiempo ya que las organizaciones están buscando perfiles más volubles que se adapten y desempeñen en diferentes mercados.

Consecuentemente, estos perfiles son solicitados en todos los ámbitos laborales, aportando en sectores Hoteleros, Turismo, Comercial, Contabilidad, Marketing, Recursos Humanos, Finanzas, etc.

Entonces, en la medida que nuestra economía ha crecido, no solo se ha observado el incremento de más oferta laboral, sino también en que los trabajadores buscan enriquecerse

con más experiencias profesionales y laborales. Es por eso por lo que actualmente la empleabilidad laboral ha cobrado cada vez más valor en los últimos años, pues refleja un reconocimiento de necesidad en que los alumnos posean habilidades transferibles, ilustraciones y las competencias que acrecientan la capacidad de operar efectivamente dentro de un mercado laboral cada vez más tolerante, adaptándose al cambio adicionando una visión prospectiva.

Nivel Internacional

En Chile, Los jóvenes profesionales se encuentran con muchas barreras cuando entran al mercado laboral y esto se traduce en bajas opciones de empleabilidad. La percepción de los empleadores es que los jóvenes no están preparados de manera adecuada para el mercado laboral esto debido a que el sistema educativo es muy deficiente para despertar las habilidades cognitivas, técnicas y socioemocionales en los jóvenes los cuales son fundamentales para el desarrollo laboral. Asimismo la disposición de los empleadores para contratar a jóvenes sin experiencia es muy baja, ya que su productividad es incierta Esta inexperiencia reduce las posibilidades de los jóvenes para adquirir habilidades y destrezas.

Uranga (El país, septiembre, 2016), en su artículo que lleva como título Universidades y Empleo, expresa que, en Madrid tres de cada diez ofertas laborales piden a los solicitantes un ciclo de Formación Profesional, pero no todas las plazas de estudio tienen la misma salida laboral. En relación con el linaje de estudios profesionales con mayor empleabilidad es Administración y Gestión, a continuación, por Informática y Comunicación, según un estudio por la consultora Addeco (2016) y el portal Infoempleo (2016).

Por lo tanto, según Uranga (2016), también nos dice que la Formación Profesional hace una mejora en las posibilidades de adquirir un trabajo. Tan solo el 25% de las investigaciones laborales del 2015 solicitaron un nivel académico ESO (Educación Secundaria Obligatoria) o de bachillerato, según dicho artículo. Y El 29,9% perteneció a los trabajos que requieren una Formación Profesional, entre que las de Ciclo Superior, solo se agrupan más de siete de cada diez. El 45,2% restante demandó a los colaboradores con estudios universitarios de grado o de posgrado. Así que, Uranga (2016) adicionado con el contexto anterior ya explicado ha demostrado que, entre los graduados de formación profesional, los de Administración y Gestión tienen muchas más posibilidades de

conseguir o adquirir un trabajo: el 12,4% de las ofertas laborales del año pasado (2015), para este nivel académico correspondió a su formación.

Vial (2016), respecto a la empleabilidad en Chile nos globaliza un conjunto de conceptos y nos dice que la evaluación y formación, hace referente, a ser el principal motor al desarrollo, la empleabilidad y a la calidad de existencia de los trabajadores. Hay un conjunto de organismos que, en un ámbito no siempre propicio, logra obrar relaciones laborales modernas como fuente de su competitividad.

Gines (2015) señala que en España el desempleo es, sin lugar a duda, el mayor problema de la Comunidad Valenciana, e incluso también en Europa. Evidentemente la crisis económica ha acentuado el problema hasta límites dramáticos, pero el empleo en España ha sido problemático incluso en épocas recientes de prosperidad. Por lo que la empleabilidad (las capacidades, conocimientos, y actitudes respecto al trabajo) de los titulados universitarios españoles no es la óptima para una economía innovadora, globalizada y cambiante.

Al decir verdad, relacionando al texto anterior, las universidades no son responsables del desempleo, pero si son responsables de sus alumnos egresados universitarios y de los titulados.

Felgueroso (2015) en España, indica que los titulados universitarios tienen problemas estructurales de empleo juvenil. Se ha determinado tasas altas de paro de jóvenes menores de 30 años, debido a que el rendimiento de la educación en términos de empleo se comenzaba a observar más allá de los 30 años, esto es compartido con Italia y Grecia, las tasas de paro de los jóvenes con estudios universitarios llegaron a alcanzar casi el 30% y son aún hoy superiores al 25%.

Nivel Nacional

Parodi (2018) indica que la productividad es inherente a los sueldos y salarios, es decir que quienes más producen, obtienen mayores salarios. El factor principal del problema del subempleo y la informalidad es la baja productividad y esto trae como consecuencia que los salarios sean bajos, y la productividad en fundamental, dependiendo de la pertinencia y la calidad de la educación recibida. El 75% de los trabajadores laboran en el sector informal en el Perú, los cuales no tienen acceso a ningún beneficio social.

Esto está ligado a la empleabilidad, teniendo en cuenta que es el problema suscitado tiene como consecuencia de que la empleabilidad no sea la adecuada en el país.

Un sondeo realizado por la fundación Forge Perú entre jóvenes de 18 a 24 años, cuyo objetivo fue conocer las condiciones y oportunidades de empleabilidad de los jóvenes. Según Gómez (2018) el 38% respondió que no pueden ingresar al mercado laboral por falta de experiencia previa, el 25% respondió que es por la falta de horarios rotativos que les impedía seguir estudiando o emprender estudios y el 8% respondió que es por los bajos salarios que paga el mercado laboral.

Althaus (2017), Gerente General de Certus, hace referente a “un concepto clave en el mundo laboral de hoy es la empleabilidad, que no debe entenderse como tener un empleo sino reunir ciertos atributos que hagan que un profesional pueda ser fácilmente incorporado a un puesto de trabajo” (p. 6).

En esta perspectiva, la empleabilidad es una etapa de cambios en los centros laborales, en donde los profesionales jóvenes son los más requeridos por sus nuevos conocimientos y habilidades que han podido haber desarrollado y experimentado, no dejando de al lado a la tecnología.

En el trimestre móvil marzo-abril-mayo, según él (INEI, 2017), reconocieron en Lima Metropolitana 7, 578,400 individuos con la edad suficiente para realizar una actividad económica (PET), los cuales forman parte de la población potencial peticionaria de oficio. La PET está conformada por la Población Económicamente Activa (PEA), que incorpora el 68,0% (5 millones 150 mil 200 individuos) y también la Población Económicamente No activa (No PEA) que incorpora el 32,0% (2 millones 428 mil 200 individuos), que aglomera a los individuos la cual no se pronuncian en la actividad económica como atareados ni indolentes.

La carrera más demandada según el portal (Trabajando.com, 2017) es la de administración, revelando la situación actual de la demanda laboral, pero en ella destacan los más competitivos, los cuales tienen también más demanda, seguida por Economía, Administración de empresas, Contabilidad, Ingeniería Industrial, Administración de Negocios Internacionales, Ciencias de la comunicación, Marketing o Mercadotecnia, Derecho y Psicología. Destacó que aquellos administradores poseen una alineación completa, asociada a las ciencias económicas y financieras. Entonces por consecuente, este

perfil es solicitado generalmente en los extensos rubros, habiendo una aportación en las secciones de Turismo, Hotelería, Contabilidad, Comercial, Recursos Humanos, Finanzas, Marketing, etc.

Vargas (2017), nos explica que la relación entre esta actividad de exitosos en la vida profesional y nivel de empleabilidad es directa y concluyente. Quién es apetecible para el mercado laboral puede elegir y optar por las mejores oportunidades. Al resto solo le queda esperar a la suerte.

Vargas (2015), hace referente al mercado laboral en el Perú que es “caracterizado por la falta de estabilidad, la variación permanente, la variedad generacional y la globalización; demanda destrezas, habilidades y respuestas eficientes para el desarrollo profesional. Por otro, es importante la adquisición de las competencias, estudios y red de contactos que determinan nuestra empleabilidad; esa que, al hacernos codiciable al mercado, nos permite decidir el curso de nuestra trayectoria.

Adicionando a lo antes expuesto, se recalca que el perfil profesional de los alumnos del IX ciclo de la escuela de administración de la universidad señor de Sipán, les espera un movimiento exitoso en la vida profesional y nivel de empleabilidad, estarán comprendidos en varios aspectos que enriquecen y mejoran la visión de lograr sus objetivos en la organización que emplearán. Además, ejecutando resultados de la empleabilidad que se inicia desde antes y durante la trayectoria universitaria que se consolidará a lo largo de la vida laboral, en sentido que deberá cumplir lo que el mercado laboral exige, desarrollando sus destrezas, habilidades, fisionomías de personalidad y el desarrollo de una educación competitiva, en el permanente cambio de la globalización y demanda.

Nivel Local

La Universidad Señor de Sipán es constituida el 05 de julio de 1999 con Resolución N. ° 575-99-CONAFU, como una fundación progresista, que contrasta la pauta en investigación, promoción y creación de mercados, proyección social e identidad cultural.

En los primeros años de la Universidad Señor de Sipán, se fundó con las primeras carreras profesionales, entre ellas está, la Facultad de Derecho, con la escuela de Derecho, también está la Facultad de humanidad, con la Escuela de Psicología, se empezó también con la Faculta de Ingeniería, arquitectura y urbanismo, con la Escuela de Ing. De Sistemas

y por último la Facultad de Ciencias Empresariales las cuales resaltan las escuelas profesionales de Contabilidad y Administración.

En modo presencial en la Universidad Señor de Sipán, se encuentran actualmente 227 alumnos de modo presencial cursando el IX ciclo del año y semestre 2017 – I de la carrera profesional de Administración. En el año 2016 – I hubo 212 alumnos cursando la carrera profesional de administración y, 2016 – II en modo presencial, 247 alumnos, teniendo una población total de 459 alumnos cursando la carrera profesional de administración. De igual manera se obtuvo datos del año 2015 – I teniendo un total de 300 alumnos cursando la carrera profesional de administración.

Y en el siguiente ciclo 2015 – II en modo presencial de igual forma, hubo 192 alumnos, teniendo una población total de 492 alumnos cursando la carrera de administración en la Universidad Señor de Sipán.

En el año 2014, fueron 308 alumnos egresados, así mismo, en el siguiente año 2015, se contó con 391 alumnos egresados y en el año 2016 fueron 366 alumnos egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Por lo tanto 2078 alumnos egresados es el total de la escuela profesional de administración, de los cuales, 1543 son bachilleres y 1006 son titulados.

En la empresa Universidad Señor de Sipán no se sabe exactamente cuántos son los alumnos egresados del año 2016 – II de la Escuela de administración, que están laborando y desarrollando su carrera profesional.

Pero así mismo, se pudo determinar mediante una entrevista a 30 alumnos egresados del año 2016 – II de la escuela de administración, la cual se obtuvo como resultado que no están laborando aún en alguna empresa desarrollando su carrera profesional, teniendo en cuenta que la empleabilidad aún no se está experimentado de manera directa a su carrera.

1.2. Trabajos previos

Contexto Internacional

En España, Cifuentes (2017), desarrolló la tesis “Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción e interpretación”. Su objetivo consistió en constatar cuáles son las competencias más importantes entre las competencias generales y específicas del Grado en Traducción e

Interpretación de la Universidad de Murcia para el desempeño profesional en el mundo de la traducción y la interpretación.

Los resultados mostraron que los tres grupos de interés, egresados, profesorado y profesionales y empleadores, tienen coincidencias en cuanto a la importancia de algunas competencias, pero estaban en desacuerdo con la relevancia de otras y al parecer daban mayor importancia a algunas que no eran atendidas por los demás colectivos. Se destaca el desarrollo de capacidades de liderazgo y trabajo en equipo ya sea en un contexto nacional o internacional con la flexibilidad necesaria para poder adaptarse a diversas situaciones. Los empleadores y profesionales de la traducción y la interpretación saben que dicha competencia es fundamental para poder adaptarse al mundo del siglo XXI, la cual se caracteriza por ser cambiante y dinámica, la globalización, la información y la eficacia.

En Ecuador, Saltos y Páez (2017), hicieron una investigación titulada “Perfil de egreso y perfil profesional para la formación del administrador de empresas. Caso de estudio carrera de Administración de Empresas de la Universidad Central del Ecuador”. Tuvieron por objetivo el desarrollo del documento público denominado perfil de egreso y perfil profesional del Administrador de Empresas, para retribuir las necesidades del mercado ecuatoriano y de las empresas públicas y privadas.

En esta investigación se sostuvo que la formación curricular y su renovación periódica es parte de un procedimiento dinámico, complejo y necesario que tienen todas las Instituciones que brindan educación superior, es por ello que sus respectivas carreras se encuentran en este proceso. Asimismo tanto el perfil profesional y el perfil del egresado son características orientadoras de cualquier malla curricular, por tal motivo esta se debe desarrollar bajo un análisis profundo que sean pertinentes a la carrera profesional, oferta y demanda potencial, demandas de bachilleres y empleadores, seguimiento a graduados, entre otros.

En México, Padilla (2017), hizo una investigación denominada “La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos.”, cuyo objetivo fue identificar los factores que favorecen la inserción exitosa al mercado laboral de los egresados de las carreras administrativas de CUALTOS en la región de Altos Sur.

Se obtuvo que mientras que el grupo de los egresados de administración se desarrolló en un contexto cultural precario, por lo que su éxito en la inserción laboral dependió casi exclusivamente de su capital humano, producto de la experiencia laboral complementada y enriquecida por la formación académica universitaria, para los grupos de los egresados de la carrera de negocios internacionales y de contaduría los datos muestran que su desarrollo se dio en un contexto cultural más solvente aunque no óptimo, por lo que su éxito en la inserción laboral ha dependido de la combinación de formación académica complementada con la experiencia laboral más las relaciones establecidas en su contexto social y cultural.

En Chile, Villarino (2016) hizo una tesis denominada “Empleabilidad y estudios de postgrado en Chile”. Tuvo por objetivo analizar exploratoriamente la relevancia de los estudios de posgrado en el desarrollo de la empleabilidad de los profesionales del sector privado en el mercado laboral chileno.

El Estado se preocupa en relación a los profesionales que requiere para Chile para alcanzar el desarrollo sostenido. Las Instituciones Educativas intentan cumplir con su rol social y desarrollar su negocio a través de su oferta de estudios de posgrado. Y sin duda, los profesionales y las empresas sostienen creencias colectivas sobre el valor que tienen hoy los profesionales con estudios de posgrado. Según la perspectiva de los directivos es poco relevante contar con estudios de posgrado para aumentar la empleabilidad. Esto se debe a que un gran porcentaje de las empresas en Chile son PYMES y no tienen los recursos, la estructura o el interés de incorporar profesionales con estudios de posgrado. Este tipo de empresa apostaría a la formación interna o experiencia previa de los profesionales.

En España, Pérez (2015) hizo una tesis denominada “Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial”. Tuvo por objetivo proporcionar una visión comparativa sólida del empleo y la transición laboral de los graduados en las universidades europeas.

Los resultados demuestran que hay una grandes dificultades para insertarse al mercado laboral de manera rápida y satisfactoria, esto se debe a las exigencias que existe para contar con experiencia laboral previa, un desconocimiento del mercado de laboral, incoherencias entre los perfiles profesionales y las demandas laborales, etc. Además, destacando la percepción de los estudios realizados para realizar una inserción laboral

rápida y satisfactoria, se valora más a los másteres que son titulados de manera positiva, la cual es considerada como una especialización y de práctica que se encarga de corregir los defectos teóricos de los estudios universitarios, permitiendo hacer una distinción de lo que se creía que el simple título universitario era suficiente.

En Brasil, Jiménez y Vargas (2015) hicieron una investigación denominada “Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad”, tuvo por objetivo determinar el nivel de empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC en función de las competencias profesionales.

Los resultados mostraron que la empleabilidad se debe mejorar por medio de un desarrollo de las competencias profesionales de los egresados de Ingeniería en Gestión Empresarial del ITLAC y de este modo se mejore la competitividad de toda la sociedad constituyendo uno de los objetivos fundamentales del sistema educativo, por lo que se debe conceptualizar como competencia personal a la empleabilidad. Los gobiernos también deberían de responsabilizarse de manera seria con planteamientos educativos que fomenten el aprendizaje de las competencias profesionales que permitan desarrollar un crecimiento del empleo, desarrollando normas que permitan una adecuada contratación, que protejan a los individuos en desempleo, que se encuentran dentro del plan de carrera, asimismo mejorar los procesos de promoción y desarrollo dentro de las empresas.

En España, Martín (2015) en su investigación “Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad de los titulados universitarios en España”, tuvo por objetivo analizar el impacto de las competencias de empleabilidad de los titulados universitarios.

Sostiene que tanto el factor instrumental y sistémico y el factor creativo son los que impactan de manera positiva aumentando la probabilidad de conseguir un trabajo, sin embargo hay factores como la tecnología, los idiomas y los interpersonales que no impactan de la misma manera que los primeros mencionados para tener un trabajo. De este modo se puede confirmar que los factores que impactan positivamente para conseguir un trabajo son por orden de importancia dependiendo del impacto y de la magnitud del mismo, como: dominio de las competencias específicas de la titulación, habilidad para trabajar de forma independiente, habilidades interpersonales, innovación, capacidad para

tomar decisiones, iniciativa personal, comprensión lectora en lengua extranjera, conocimientos y habilidades relativos a máquinas y aparatos electrónicos básicos y adaptabilidad a nuevas situaciones.

Contexto Nacional

Meneses (2017) en su investigación “Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 – 2015”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de la empleabilidad juvenil en Lima Metropolitana. El tipo de estudio fue básico y cuantitativo, de tipo descriptivo. El diseño fue no experimental longitudinal.

Se tuvo como resultado que el desempleo juvenil sigue siendo alto respecto al desempleo nacional, pero respecto al 2010 este indicador era 7.9% y por sexo el desempleo femenino ha cerrado la brecha desde 8.8% al 2010 llegando a 6.9% en el 2015, mientras en varones de 7.2% a 6.8% en el mismo periodo. Un aspecto importante es que la inactividad se ha incrementado en términos absolutos, esto podría estar indicando en los últimos 5 años existe una mayor participación de jóvenes en el mercado formativo técnico, ocupacional y universitario. Por último, la participación de la PEA en Lima Metropolitana es mayormente masculina y en el periodo de análisis esta tasa viene disminuyendo, tal es así que la tasa de participación es de 68.4% en varones y 57.2% en mujeres jóvenes.

Depaz, Maldonado y Saavedra (2017) en su investigación “Análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. Periodo de análisis: 2017-1”, cuyo objetivo fue identificar y analizar las estrategias de empleabilidad que gestionan los alumnos de noveno y décimo ciclo de la FGAD para optimizar su proceso de inserción y continuidad en el mercado laboral.

Esta investigación se define mediante una metodología basada en dos variables. En primer lugar, se ubica a los cinco recursos, aquellos que serán analizados mediante la percepción de la gestión de los recursos de los alumnos como factores externos, los cuales son: la red de contactos, el currículum vitae (CV), la experiencia laboral, las actividades extracurriculares y la marca personal. Y, en segundo lugar, como siguiente variable, se ubica a las seis competencias como factores internos, las cuales serán analizadas por medio de la percepción de la valoración de las familias de competencias por los alumnos: logro y acción, servicios humanos y de ayuda, impacto e influencia, gerenciales, cognitivas y

eficacia personal. En efecto, la interacción de estas variables nos ayudará a analizar la gestión de las estrategias de empleabilidad de los alumnos. Como resultado de este estudio, por el lado de la empleabilidad, se encuentra una responsabilidad compartida entre el alumno y la universidad. El alumno es el principal responsable de desarrollar su empleabilidad y la universidad de brindarle las herramientas para que pueda conseguirlo. Por el lado de los recursos, se pudo conocer cómo actualmente los alumnos los gestionan, así como sus intereses sobre ellos.

Finalmente, en cuanto a las competencias, podemos destacar que no hay un alineamiento entre las especialistas de empleabilidad y los alumnos encuestados acerca de la percepción de la valoración de las familias de competencias, por lo que se presentan conclusiones y recomendaciones tanto para los alumnos de la FGAD como para la misma FGAD en relación a mejorar el desarrollo de las estrategias de empleabilidad de los alumnos.

Cuba (2016) En su proyecto de investigación *“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”*; tuvo como objetivo general: Evidenciar que la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mantiene relación con el capital humano y el capital relacional que posee.

El tipo de investigación que se aplicó se encuentra dentro de los diseños no experimentales – transversal – descriptiva – correlacional. La muestra se determinó teniendo en cuenta el universo de 230 egresados, de las Escuelas de Negocios Internacionales en los años 2011 y Administración 2012.

Como resultado se concluye lo siguiente: existe una insignificante comunicación entre el ámbito de ocupación laboral determinado por la Universidad, mediante sus planes de estudios, y el grado de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros graduados en el mercado profesional. Dicha información se puede aprobar cuando el 53% de los encuestados declararon que los conocimientos impartidos en la UNMSM aprovecharon poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo. Por lo tanto, esto compromete que la Universidad debe mantener un diálogo directo con los stakeholders para saber sus

requerimientos en requisitos de recursos profesionales, de esa forma integrar en sus futuros proyectos de aprendizaje.

Ferradas (2015) En su investigación “Estudio cualitativo de la empleabilidad en una empresa de seguros peruana” el objetivo de la investigación fue identificar las categorías que comprenden la empleabilidad, teniendo en cuenta el enfoque basado en la atribución del empleador. El estudio de esta variable es muy importante en el Perú debido a lo incipiente que es en el país esta problemática, es por eso que los empleadores consideran que la escasez de talento está asociada a la falta de habilidades. Es por ello que se planteó realizar un estudio cualitativo, por medio de entrevistas que se realizaron a los gerentes de una empresa de seguros del país. En los resultados de la investigación se identificaron cuatro categorías: análisis y toma de decisiones, comunicación dirigida, comportamientos de ciudadanía organizacional y honestidad. Los resultados evidencian que la empleabilidad estaría asociada particularmente a las necesidades de la empresa o contexto. Por ello se sugiere ampliar la investigación para impulsar el desarrollo de los empleados desde dentro y fuera de las empresas.

Reyes (2016), en su tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Docencia en el Nivel Superior, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, denominado: “*Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM*”, tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre los elementos del currículo y el perfil profesional de la Escuela Profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos, en el 2015. El método de investigación es de tipo descriptivo correlacional, que se realizó a través de cuestionarios.

Se concluye la investigación en lo siguiente: Los objetivos del currículo de la Escuela Académica Profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM, se relaciona directamente con el perfil del profesional, asimismo se aprecia que existe regular correlación positiva (0,63), es decir consideran que mejor los objetivos de currículo mejor será el perfil profesional.

Méndez (2015), en su investigación “Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Ricardo Palma, año 2014”, cuyo objetivo fue Determinar la relación entre el

perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la Universidad Ricardo Palma en el año 2014.

Se utilizó la técnica de la encuesta para el perfil profesional, aplicando un cuestionario semiestructurado con preguntas cerradas y de auto aplicación. El diseño de la investigación fue No experimental Correlacional y su enfoque fue cuantitativo porque implica un conjunto de procesos.

Llegando a la conclusión que: El 24,1% que estuvo de acuerdo con el perfil profesional estuvo de acuerdo con la satisfacción de la profesión elegida. A pesar que el 80,5% de los que estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con el perfil profesional, también estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con la profesión elegida. Los resultados no muestran una correlación significativa entre las variables, sino que, los estudiantes aceptaron ambas variables de manera independiente, una en relación de la otra.

García (2015), realizó un estudio llamado: *“Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral”*, el objetivo general fue: Establecer los factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y su relación con el desempeño laboral durante el periodo 2013 – 2014. La investigación se desarrolló metodológicamente bajo un enfoque cualitativo que consistió en analizar investigaciones e hipótesis sobre la relación del perfil profesional en función con el desempeño laboral. Se concluye la siguiente información que: La incorporación y fortalecimiento del perfil profesional del policía se ve discutida cuando concurren juicios del cliente sobre el roce que toman, teniendo en cuenta de forma poca propicia, y el defectuoso descargo policial.

Contexto Local

Samamé (2019) en su investigación “Factores limitantes y promotores del Programa Nacional Impulsa Perú, para la inserción laboral en la región Lambayeque 2016-2017”. Tuvo por objetivo determinar los factores limitantes y promotores del programa nacional para la promoción de oportunidades laborales Impulsa Perú a partir del servicio de capacitación laboral brindado en el departamento de Lambayeque entre los años 2016 y 2017.

Los aspectos limitantes del programa nacional para oportunidades laborales Impulsa Perú son la falta de información referida a los sectores económicos que posean mayor

demanda laboral, debido a la existencia de esta, tan solo en el ámbito nacional, como es la que brinda el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Instituto Nacional de Estadística e Informática, y el poseer un grado de instrucción menor al de estudios secundarios concluidos reduce bastante las posibilidades de obtener un empleo al beneficiario a pesar de haber recibido la capacitación.

Capuñay (2018) en su investigación “Análisis del perfil profesional de los profesionales de ingeniería de sistemas en instituciones del sector público peruano a partir de la aplicación de técnicas de inteligencia de negocios y scraping”. Tuvo por objetivo describir el perfil profesional que deben tener los profesionales de ingeniería de sistemas para desempeñar cargos en instituciones públicas del Perú, en base al análisis de la información de oportunidades laborales de entidades públicas que publica el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú.

Se tuvo que la fuente de datos para el análisis del perfil laboral de los profesionales es el portal del Centro de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú. Son 1498 cargos que desempeñan los profesionales en instituciones públicas peruanas, consideran que algunos de ellos pueden tener gran afinidad entre sí o diferenciarse a nivel de funciones. Entre los requisitos generales está el nivel de formación académica, profesión experiencia laboral general, experiencia en el sector público, experiencia específica y experiencia profesional. Entre los requisitos específicos está el contar con certificaciones y cursos de capacitación.

Infantes y Vásquez (2018) en su investigación “Modelo estadístico descriptivo del perfil académico y laboral del profesional egresado de la Escuela Profesional de Estadística de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo”. Tuvo por objetivo Construir un modelo estadístico descriptivo del Perfil Académico y Laboral del profesional egresado de la Escuela Profesional de Estadística de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque 1992 – 2015

Como resultados se tuvo que el Perfil académico del profesional estadístico egresado es titulado con tesis universitaria, culminó sus estudios de pregrado en un tiempo promedio de 6.5 años, con un tiempo promedio de obtención del título después del egreso de 2.4 años, tiene estudios de maestría o con grado académico de Maestro distintos a la Estadística o a la Ciencia de datos y no tiene estudios de doctorado en Estadística.

Obtuvieron su primer trabajo remunerado después de la obtención de su grado en un tiempo promedio de 1.6 años, y después de su título en un tiempo promedio de 1.4 años, con la condición laboral de contratado por cualquier modalidad; está colegiado en el Colegio de Estadísticos del Perú, y tiene en la actualidad actividad laboral propia de la Estadística bajo la modalidad de contrato o independiente.

Capuñay (2018) en su investigación “Evaluación del impacto del programa de capacitación laboral Jóvenes Productivos en el departamento de Lambayeque”. Tuvo por objetivo determinar el impacto del programa de capacitación laboral Jóvenes Productivos en la inserción laboral de sus beneficiarios en el departamento de Lambayeque durante el periodo 2012 – 2016.

La obtención de empleo a través del Programa Jóvenes Productivos se ha obtenido en un bajo porcentaje y la calidad del mismo tampoco es óptima. El impacto del programa en la sostenibilidad de los negocios propios es mínimo porque el tiempo de permanencia del negocio no habría pasado el año. El estudio muestra que los jóvenes han quedado motivados a buscar oportunidades de trabajo, adecuándose e informándose tal y como el mundo actual lo requiere. Según la información recolectada, los jóvenes encuestados desean ampliar sus conocimientos recibidos con prácticas profesionales y así poner en marcha lo estudiado en la capacitación. Los resultados obtenidos muestran que El Programa Jóvenes Productivos no alcanzó sus metas establecidas, las cuales han venido disminuyendo año tras año. Probablemente debido a una falta de presupuesto.

Arce (2016) en su investigación “Modelo de perfil profesional por competencias para la formación del Ingeniero Químico en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque”. Tuvo por objetivo proponer un modelo de perfil profesional con las competencias que demanda actualmente el mercado laboral peruano de los profesionales del campo de la ingeniería química con miras a facilitar la empleabilidad de estos últimos, mediante propuestas pertinentes para el proceso formativo que ofrece la Facultad de Ingeniería Química de la UNPRG.

Entre las competencias más requeridas están aquellas que permiten tener excelentes relaciones interpersonales, saber trabajar en equipo y orientarse al cliente. Además, las empresas necesitan profesionales con capacidad de análisis, proactivos y con capacidad de adaptación a los cambios. Entre las carencias de competencias que exhiben los recién

egresados y que no son satisfechas oportunamente por las universidades, los seleccionadores de personal señalan dificultades relacionadas al desarrollo adecuado de la inteligencia emocional, falta de capacidad para integrarse a grupos de trabajo y a las políticas de la empresa; además, mencionan la falta de pro actividad y deseo de ir a la acción, así como escaso compromiso y reducido sentido de proceso. Igualmente reclaman por la ausencia de capacidades analíticas y de solución de problemas. También se reconocen otras carencias como el dominio de distintos idiomas, especialmente el inglés, y de herramientas informáticas.

Rivas y Samamé (2015) en su investigación “Perfil profesional de los docentes enfermeros: perspectiva de la comunidad educativa de la Universidad Señor de Sipán”. Tuvo por objetivo identificar el perfil profesional de los docentes enfermeros, según la perspectiva de la comunidad educativa de la Universidad Señor de Sipán.

Los resultados permitieron identificar algunas diferencias entre la percepción de estudiantes y docentes, en las áreas de formación general e investigación, los estudiantes percibían como regular, los docentes como óptimo; en las áreas de proyección/extensión universitaria y tutoría/consejería existe una concordancia, el cual era percibida como óptimo, 53.7% lo estudiantes y 56.9% respectivamente, mientras que los docentes 79.2% en ambas, asimismo los estudiantes en un 50% percibían el Perfil profesional de los docentes como regular y el 83.3% de los docentes lo percibían como óptimo. De acuerdo a estos resultados la universidad debe hacer un seguimiento por medio de los procesos de evaluación curricular tanto interna y externamente, a la puesta en práctica del perfil profesional, para que sea evaluada en su totalidad y se mejore continuamente.

Sandoval (2015) en su investigación “La formación profesional y su influencia en la cultura emprendedora en los estudiantes de la escuela profesional de administración – FACEAC de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de la ciudad de Lambayeque 2015. Cuyo objetivo principal fue conocer como la formación profesional influye en la cultura emprendedora en los estudiantes de la escuela profesional de administración.

Se utilizaron 2 encuestas como técnica para recolectar lo datos, como instrumento se aplicó un cuestionario de 30 preguntas para estudiantes y un cuestionario de 21 preguntas para los docentes. Los resultados pudieron reflejar que el plan curricular actual debe modificarse e incluir cursos de emprendedurismo, programas que fomenten el mismo de

manera empresarial para que de este modo los estudiantes obtengan conocimientos y habilidades para crear empresas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Perfil Profesional.

Hernández (2009), define el perfil profesional como la representación anticipada de destrezas, actitudes y aptitudes que tiene que perfeccionar el alumno en el transcurso de su aprendizaje, éste usualmente se demuestra en métodos de los objetivos a cumplir en un nivel de instrucción cedido.

Se define el perfil profesional como el cúmulo de capacidades y competitividades la cual reconocen de manera adecuada la alineación de un sujeto para enfrentar y retar de forma responsable las ocupaciones y trabajos asignadas en el área o departamento de una determinada profesión o trabajo. Concretando de esta manera ese lazo entre la formación educativa y la sociedad.

Perfil del Egresado de Administración

Según la Universidad Señor de Sipán (2017) el Egresado del Programa de Estudios de Administración tendrá el siguiente perfil:

- a) Ejecutar el liderazgo.
- b) Toma de decisiones.
- c) Trabajar en equipo.
- d) Motivar, y conducir a las organizaciones hacia fines comunes.
- e) Asumir responsablemente la responsabilidad con la protección del medio ambiente.
- f) Formular y gestionar proyectos.
- g) Actuar con ética, con responsabilidad social.
- h) Desarrollar procesos de abstracción, análisis y síntesis.
- i) Evalúa las principales variables económicas ejercitando su capacidad analítica.
- j) Usar las ilustraciones en la práctica.
- k) Evidenciar sus Habilidades interpersonales en las relaciones.
- l) Aplicar su capacidad creativa e innovadora ante situaciones que lo requieren.
- m) Aprender continuamente y actualizarse permanentemente.

- n) Gestionar los procesos conectados con la proyección estratégica, táctico y operante.
- o) Analiza, registra y evalúa las sistematizaciones contables empleando reglas.
- p) Crea enlaces entre las significaciones, con el uso de algoritmos y estrategias para resolver situaciones funcionales administrativos.
- q) Elaborar, evaluar y administrar planes corporativos.
- r) Formular técnicas de marketing.
- s) Examina, aclara y traza soluciones a situaciones de problemas financieros.
- t) Generar y desarrollar un conocimiento de investigación firme.
- u) Identificar oportunidades para empezar nuevos segmentos.
- v) Manejar tecnologías de investigación y comunicación en el trabajo.
- w) Utilizar la información de costos en los planes, control y toma de decisiones.
- x) Demostrar la información contable y financiera para la toma de decisiones.
- y) Se debe usar las mejores decisiones de inversión, financiamiento y gestión de técnicas financieras en la organización.
- z) Identificar y administrar los peligros de actividades comerciales de las empresas.

Según la Universidad Señor de Sipán (2017) el graduado en administración es un profesional con una concreta alineación y alineación empresarial que lo llevara a desenvolverse en altos puestos de trabajo en la organización, y ajustarse con aptitud y actitud a los cambios y negocios del ambiente, asumiendo la capacidad de proyectar y organizar los recursos que lo conducirán a lograr los objetivos planteados, además administra al talento humanos de la entidad y utilizando las técnicas de control y valoración con la finalidad de conducir su nivel de desempeño para identificar oportunidades de progreso, siendo idóneo de cambiar las ideas en oportunidades de negocio, ya sea en empresas locales o generales con visión prospectiva, con compromiso manifestando resultados.

Plan de Estudio de la Universidad Señor de Sipán

Según la Universidad Señor de Sipán (2017), el Plan de Estudios de la Universidad Señor de Sipán que los estudiantes de la escuela de administración llevan para su formación académica está agrupada por cursos o asignaturas la cual especifica el orden que se irá desarrollando el alumno a nivel profesional, y son los siguientes: Cursos del área Básica (Lectura y redacción, Competencia lógico matemático, Desarrollo Personal y

Creatividad, Cátedra señor de Sipán, La persona y su acción, Cultura y gestión ambiental, Gestión empresarial, innovación y competitividad, Derechos humanos y sociedad peruana) la cual tiene un total de 37 horas (12%) y 29 créditos (14%) en General, respecto al área.

El siguiente grupo está comprendido por Cursos del área Formativa (Administración I, Contabilidad I, Administración II, Contabilidad II, Comportamiento Organizacional, Derecho Empresarial, Matemática Superior, Microeconomía, Marketing, Costos, Estadística Aplicada, Finanzas I, Finanzas II, Microeconomía, Marketing, Costos, Estadística Aplicada, Finanzas I, Finanzas II, Macroeconomía, Toma de Decisiones, Inteligencia de Mercados, Pensamiento Crítico y Prospectivo del Perú, Estado y Política, Sociología del Consumo, Matemática Financiera, Métodos Estadísticos, Metodología de la Investigación Científica) la cual tiene un total de 115 horas (38%) y 93 créditos en General, respecto al área.

El siguiente grupo está comprendido por Cursos del área Especialista (Administración del Talento Humano, Administración de Operaciones, Marketing Estratégico, Auditoría Administrativa, Gerencia Prospectiva Estratégica, Emprendedurismo e Inversión, Negocios y Finanzas Internacionales, Asignatura Electiva I, II y III, Seminario Avanzado I, Seminario Avanzado II, Investigación I, Investigación II, Prácticas Pre Profesionales I y II) la cual tiene un total de 138 horas (46%) y 92 créditos en General, respecto al área.

El siguiente grupo está conformado por Cursos del área Complementaria (Tutoría I, II, III, IV, Actividades Integradoras I, II, III, IV) teniendo un total de 12 horas (4%) y 0 créditos en General, respecto al área.

En el grupo de Asignaturas Electivas, tenemos a la Asignatura I – Administración y Gobierno de Personas, la cual está compuesto por Técnicas de Selección, Análisis y Evaluación de Puestos. En Asignatura II – Marketing y Ventas, está compuesta por Técnicas de Publicidad y Promoción, Ventas y Carteras de Clientes, Gerencia de Marketing. Y por último tenemos encontramos a la Asignatura III – Finanzas, la cual está conformada por Costos Estratégicos y Planes Financieros, Gerencia Financiera y Mercado de Capitales.

En total son 214 Créditos que semejan al 100% y 302 horas que equivalen también al 100% según áreas.

Factores del Perfil Profesional

Según Hernández (2009), precisa que el perfil profesional hace lograr una acumulación de una respuesta en métodos de percepción o exhibición del profesional a formar. Por lo tanto, se ha llegado a formular ciertos factores encima del perfil, puesto que por el énfasis en desiguales semblantes como:

1. Las particularidades personales que opta el profesional de forma individual quieren expresar, sus aspectos de personalidad.
2. Las habilidades y destrezas la cual se determina su labor se esquematicen en las ocupaciones a ejercer por el profesional.
3. Ilustraciones, destrezas y actitudes solicitadas por el adiestramiento profesional.
4. Las acciones generales y específicas que despliega un profesional en los campos de acción para el procedimiento de las necesidades comunitarias reconocidas.

Funciones y tipo de perfil

Según Hernández (2009), el perfil profesional efectúa una serie de ocupaciones:

- a) Brinda un perfil contextualizada en un tiempo y lugar establecido del profesional.
- b) Ubica la definición del propósito curricular de educación, así como los temas, proformas y medios de procedimientos y esquemas de trabajo.
- c) Vale de reseña para la apreciación de la eficacia de la alineación.
- d) Ayuda a establecer juicios para la determinación de un puesto laboral competitivo.
- e) Brinda información de la posible conducción del profesional.

Amplitud del perfil profesional

Según Hernández (2009), la extensa profundidad del perfil profesional puede encontrarse:

1. Perfil extenso o universal.
2. Perfil desarrollado y competente que, en los actuales años del pregrado, se sitúan a una establecida plaza de la labor profesional.
3. Perfil justo especializado.

Exigencias para la preparación del Perfil Profesional

A la afinidad Talízina (1993) traza que el perfil profesional debe observar tres nivelaciones de exigencia:

a) Exigencias de la época:

Características de actividad fundamentadas por las características del período, es decir, de que si estos conocimientos y destrezas de forma ordinaria, que son considerados como no exclusivos de una profesión, aquellos son esenciales de todos los profesionales modernos. Por ej., la concepción y velocidad de la sensatez que se caracterizaba era de la investigación, ahora se exige habilidades concretas para dicha exploración, proceso y unión de la misma, lo cual muy raras veces compone proyecciones pronosticadas en el perfil profesional.

b) Exigencias propias del país, de la región, de su régimen social:

La coexistencia de entidades privativas y gubernamentales como instituciones empresarias del profesional que se estructura, integran otra unidad que también intervienen en el boceto del perfil, no obstante, solicitan de tipologías comunes, siempre se tienen exigencias disímiles que deberían considerarse en los resultados de la alineación.

c) Exigencias concretas de la profesión:

Son particularidades que se observan bastantes influidas por los adelantos del progreso científico tecnológico en un determinado predio específico, que solicitan y exigen un acomodamiento del perfil a las prácticas profesionales procedentes, según las tendencias de progreso porvenir en esa área del conocimiento.

El perfil debe permanecer bien definido la alineación de la formación, la cual quiere decir, la obligación que en ella tiene cada una de las actividades y funciones.

Metodologías de elaboración de perfiles profesionales

Según Talízina (1986) acerca de la producción de los perfiles profesionales se han utilizado otros métodos:

1. El análisis de la destreza real del manejo de los especialistas del perfil dado.

Lógicamente se refiere a conocer los factores y particularidades de las operaciones totalmente profesionales en el área de acción profesional dado que la investigación que se consigue está cruzada por límites del entorno que se investiga, por lo tanto, se limita al presente, despojado de apariencia de progreso por hacer y de otros campos de la profesión.

2. Método de expertos o peritos: (expertos con estudios o experiencias y registrada reputación en su área profesional) radica en la investigación encaminada por el

investigador sobre la experiencia profesional y su importe referente a la calidad y eficacia de la elaboración admitida en el pregrado hacia la ocupación de sus funciones, a través de juicios de profesionales especialistas en el mercado. Es el procedimiento más manejado y de fácil aplicación, pero su uso requiere:

a) De apropiada elección de los peritos.

b) Una clara y concisa exactitud de las versátiles a indagar que dirijan la preparación de instrumentos para la exploración de investigación.

c) La obtención de los indicadores requeridos para el proceso de la información seleccionada.

d) Elaboración y adiestramiento de aquellos individuos representantes de conseguir la información que son quienes deben tener despejados los objetivos a buscar con este procedimiento.

3. Método de Pronóstico del desarrollo de aquella esfera de la actividad para la cual se prepara el profesional.

En los últimos períodos esta acción se ha observado favorecidamente por el afán de programas automatizados que les estampen mayor precisión a sus logros y efectivamente se hagan más honestas las predicciones de desarrollo; Esta técnica requiere de la construcción de proyecciones referentes a los aspectos de desarrollo por hacer de cada rama del saber científico. Con lo que corresponde a la proyección curricular aún pertenecen trabajar más las variables afines a esta área del saber donde este método tiene escasa aplicación, y creemos que se brindan grandiosas posibilidades para formar un escenario en el que se poseerá lugar a un juicio de formación profesional.

4. Método de análisis teórico de la actividad profesional.

El procedimiento parte de hipótesis de la orientación histórica cultural y de la hipótesis de la actividad y radica en la explícita labor básica extensiva, a partir de la filiación en su distribución de objetivos, series de acciones, objetos y contextos de ejecución, teniendo en cuenta las síntesis de variabilidad que estos puedan encajar.

Esto nos abre una nueva forma de ver el análisis de la problemática haciéndola más, por lo tanto, destaca el aspecto de elaborar el perfil desde otros aspectos metodológicos.

Es por ello por lo que en el actual proyecto de investigación se concentra en los aspectos del perfil profesional de los alumnos del IX ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

De la misma manera, en relación con nuestra variable dependiente (Empleabilidad laboral), la última investigación fue realizada por:

Pérez (2013), quién indica que la empleabilidad de todo alumno cuando combina actitudes, habilidades y calificaciones de los trabajadores, que en términos generales se considerada indispensable para enfrentar los rápidos cambios en una economía globalizada. Sin embargo, esto es importante desarrollar en la trayectoria del alumno, mostrando resultados eficientes, lo que conlleva realizar la investigación de empleabilidad laboral en la universidad.

1.3.2. Empleabilidad Laboral

La empleabilidad laboral es identificable por las características y competencias que posee el individuo para poder desempeñar o diseñar su carrera profesional, y de esa forma faculta oportunidades en el cambiante mercado laboral.

Alles (2006) indica que la empleabilidad es el suceso de conseguir otro trabajo para que de esa forma el empleo existente tenga un marco más ameno para ambas partes, entre empleado y empleador.

La empleabilidad y la alineación del talento humano:

Según Guillermo (2006) en determinados instantes, la alineación del talento humano se creyó en una labor compartida, donde ciertas compañías alcanzaron a crear auténticas academias de formación para su personal; el gobierno originó el espacio de academias de formación para el trabajo y de preparación de idoneidades, por otro lado, la academia también forjó opciones determinadas y determinadas de alineación para el trabajo y acomodó modelos de formación propedéutica y para la labor. No obstante, los efectos nunca consiguieron a envolver las expectativas inicialmente pensadas. Este enfoque de la alineación del talento humanos como un trabajo simultánea aún permanece con rigurosas restricciones, fundamentalmente a lo que toca a las compromisos que conciernen al sector corporativo, el cual a través de sus portavoces siempre enuncian que la preparación involucra un coste doble, por otro lado pagan gravámenes que se regularizan a una escuela

que correspondiera dar esta preparación y, por otro, deben gastar en preparación del personal de nueva negociación y en recalificar personal ya estipulado.

El rubro dado que apuesta la idea de empleabilidad en esta la controversia es de:

1. Determinar que las destrezas son una responsabilidad particular y fundamentalmente de aquellas que desenvuelven de manera predilecta en los domicilios y en el ámbito contextual más rápido a la residencia. Con esta oferta se instituye paralelamente un desarreglo que divide la escasez de los sujetos y de los reportes educativos de la escuela, estableciendo surgir a ésta como completamente disconforme de sus beneficiarios.

2. Ante la perspectiva de versatilidad que afronta la escuela, un elemento esencial de su ubicación es la insuficiencia de satisfacer las carencias de alineación de sus estudiantes, explícitas en mucho por las perspectivas que poseerán en el mercado laboral y así enviar signos muy claros sobre las destrezas de empleabilidad que está requiriendo el mercado.

3. Las escuelas se posesionan al compromiso y consienten el inmenso desestrese primordiales a los jóvenes que instituyen. Los expertos de educación industrial en los colegios secundarios no incumbirían dejar de lado que existe una gran insuficiencia para la preparación de la gente joven en sus referentes clases con buenas costumbres de trabajo.

4. Los alumnos requieren pensar en sucesos como la pureza, la exactitud del tiempo, la atención usual, la producción y la rigurosidad.

En sitio laboral reutilizado, monótono y constituido a la extensa de una serie ordenada, el sector comercial actual globalizado requiere desiguales tipos de labores, orientaciones y empleados. La escuela siempre beneficia a la alineación de talentos humanos y en el proceso hace caer la balanza diversos eventos académicos y de correspondencia intelectual, quedando como pendiente el análisis de la orientación que puede dejar la idea de empleabilidad sobre los cambios escolares, fundamentalmente si se considera que las habilidades de empleabilidad no son aptas de adquirirse traspasando de un único entrenamiento, sino que implica modificaciones o cambios.

Políticas y objetivos de formación Académica para la empleabilidad laboral:

Según Sara (2009), manifiesta que las políticas de alineación no poseen el compromiso de la generación de empleo, a pesar de, están liados a apoyar a los individuos

o personas hasta transformarlas en detectoras de oportunidades, traspasando de una interposición exterior que los aproxime a un mercado laboral escaso, de “técnicas de su destreza de empleabilidad”. Esto quiere dar a entender que para mejorar la empleabilidad y desenvolver contenidos y actividades para aprender a emprender”, que componen las capacidades claves para la persistencia y el desarrollo de individuos y compañías. La empleabilidad, comprendida como la capacidad para “localizar, crear, conservar, mejorar un empleo y pasar de uno a otro logrando un agrado personal, económica, social y técnico” asume técnicas que ocurren en diferentes niveles:

a) Estructurales, financieros, sistemáticos, formativos.

Los prototipos lucrativos, organizacionales y de relaciones de naturaleza incurren en la solicitud de trabajo y una visión socio educativa de los individuos. Los caracteres sociales referentes a los sexos identifican la oferta de la fuerza de trabajo y crean ciertos grupos sociales, siendo el lado femenino, las que tienen superiores dificultades para fijarse y abrirse laboralmente. La empleabilidad también guarda relación con elementos de carácter personal, que no son autónomos del medio. Una idéntica contexto puede ser descifrada de diferente carácter por personas de un propio medio social y con los mismos recursos formativos; igualmente, sujetos con recursos parecidos pueden adjudicarse diferencialmente a modo de activos o pasivos de su historia laboral y, en este sentido, el trabajo logra tener una trascendencia diferente y ello congrega de manera diferente los recursos que tienen.

b) Mejorar las capacidades de las personas para que perfeccionen sus competencias claves mediante el proceso de su formación disminuyendo de esta manera el peligro de la obsolescencia y admitan a hombres y mujeres perseverar lo extenso de su trayectoria, no precisamente en un mismo lugar o actividad.

c) Formar hacia aprendizaje inquebrantable y complicado que implica: aprender a aprender, aprender a ser y aprender a hacer.

d) Afirmar a las personas para que determinen las dificultades, internas y exterior, obstaculizan el beneficio de sus objetivos y aprecien sus habilidades y conocimientos, así como las peticiones y competencias solicitadas en el trabajo. Envuelve la información y alineación sobre el mercado educativo y de trabajo, sus exacciones y las posibilidades, excluyendo estereotipos que clasifican los compromisos como femeninos y masculinos y fomentando la investigación y/o generación laboral.

e) Incitar y mejorar la capacidad del individuo para encaminar su propio perfil profesional fabricando un plan particular factible de cargo y alineación que logre proceder como eje estructurador del transcurso de aprendizaje y del plan de carrera, lo que es principalmente necesario en el medio aleatorio en el que se desenvuelve y desplegará la existencia profesional. Entonces uno debe determinar sus metas y, a partir de ahí, manifestar las vías e itinerarios oportunos para alcanzar a ella.

Proyecto ALFA Tuning para América Latina

Alfa Tuning América Latina: Innovación Educativa y Social (2011-2013) lo que busca es persistir con la disputa la cual se inició con la primera parte de este proyecto llevada a cabo de 2004-2007. El enfoque de la disputa comienza por los logros obtenidos en las diferentes áreas temáticas en la primera etapa, para su continuación se siguió "perfeccionando" las estructuras educativas de América Latina a través de consentimientos, cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia.

El proyecto es autónomo, incitado y sistematizado por las Universidades de diferentes países, tanto latinoamericanos como europeos. Participaron más de 230 académicos y responsables de educación superior de Latinoamérica (Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela) y Europa (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Lituania, Países Bajos, Portugal y Rumania). La cual están conformados en 16 redes de áreas temáticas y 1 una red de Responsables de Política Universitaria.

Competencias claves para la empleabilidad:

Según Sara (2009), las capacidades claves hacia empleabilidad son esenciales tanto para las mujeres pobres y de descenso escolar, por tanto, para ellas una de las superiores dificultades es esencialmente la evidencia de capacidades, igualmente lo son, con altos niveles de complicación e incluso perspicacias, extendiendo el grupo femenino, en medida que posee un enérgico acaecimiento en la conformación de las identificaciones como subordinadas y en el relacionamiento con los varones. Creando abstracción de las diferentes categorizaciones favorables, se comprenden primordialmente:

A. Las competencias básicas: son las de aprender a aprender que asegura la eliminación final de fe siendo viable conocer exactamente y por perennemente dado que en la clase se puede reproducir toda la comprensión. Solicita herramientas básicas, y tener la capacidad del término oral y escrita, de la dirección de las matemáticas aplicadas y del secundario idioma sin lo cual se será “inempleable” en el universo moderno. Aplica en manejo diferentes semblantes cognoscitivos como la capacidad de:

1. Disponer y entender de modo crítico las representaciones y los datos que se obtienen de principios múltiples.
2. Prestar atención.
3. Investigar
4. Poseer razonamiento, determinando categorizaciones con elementos excluyentes.
5. Construir corduras de elección, y tomar decisiones.

B. Las competencias transversales: son la capacidad de instruirse a hacer, que son los que movilizan y adaptan ilustraciones y capacidades a sucesos nuevos. son de específica significación para las mujeres ya que amplían el espectro de opciones y dan movimiento horizontal. Ellas se hallan la capacidad de:

1. Pronosticar amenazas y oportunidades anteriores a las que se presenten explícitamente.
2. Determinar y desarrollar un enfoque general del contexto, sus complicaciones y opciones, en los que envuelve el control y la corrección de dicha elaboración de trabajos, y el progreso de los sistemas existentes.
3. Creando, estudiando a planificando y gestionando eficazmente la labor, los recursos y, consecuentemente, teniendo como prioridad el lapso y la indagación (obtener información, crearla, examinarla e descifrarla críticamente, utilizando y comunicando, y seguidamente relacionarse con los soportes de la información: obras, pantalla chica, computadores). Para ellos se solicita la capacidad de: Emprender y Desarrollar conocimientos tecnológicos.

C. Las competencias actitudinales

Son instruirse a ser, y están predestinadas a fortificar la identificación y a alejar las autolimitaciones. Sin embargo, de nosotros las familias, la autoestima y el acatamiento propio surgen atados a conservar un empleo, sea cual sea este, y que el despido trae

capacitado aislamiento social y aprietos particulares y familiares. Las mujeres tenemos que resaltar trascendentales muros intelectuales y sociales que restringen nuestro posicionamiento y empoderamiento, la cual van más allá de la capacidad o de los ilustraciones, alineación y experiencia profesional. Se circunscriben, entre ellas el progreso de destrezas:

1. **Personales:** Reforzamiento de la identificación y confianza personal y de género, autoestima, auto-responsabilidad y protagonismo en el oportuno transcurso o dirección de ocupación-formación, autónomo, sentido de propósito.

2. **Interpersonales o sociales:** Aquí tenemos los valores que son aprendidos en los hogares y escuelas, además de habilidades interpersonales que son: trabajo en equipo, liderazgo y compromiso.

3. **Las competencias técnico-sectoriales:** igualmente describen al instruirse hacer y el tema de las mujeres significa:

1. La noción de capacidades no tradicionales: la diversificación de competitividades;
2. El camino a nuevos nichos de empleo: la creación de nuevas competencias.
3. El beneficio de ciegas competitividades.

Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo:

Álvaro (2009), nos detalla sobre las habilidades que son el espacio de los diseños complejos dispuestos en el estudio que promete una expectativa útil y única, pronunciada con una mezcla de acciones y conductas orientadas en torna a un objetivo acordado. En esta actitud, la capacitación es un método que acepta al conocimiento y está acordado por procedimientos perennes de estabilización cognitivos, por el cual se producen transformaciones continuadas de estructuras. De tal manera daña la figura como se escoge, logra, constituye o compone la nueva percepción a través de comportamientos, que son especializados por su nivel de impulso y el dominio en su realización. Así, se implica un mecanismo metacognitivo que permite considerar y regularizar las acciones correspondientes de cada tipo. En terminación general, las tácticas de enseñanza se definen por ser planes de operación coherente e intencionales, y se organizan en tres tipos: cognitivas, metacognitivas y relacionales. Las estrategias cognitivas responsabilizan factores de elaboración, regulación, inferencia y transferencia. Las estrategias

metacognitivas comprometen componentes de evaluación, regulación y evaluación. Y las estrategias relacionales perfeccionan el sistema categorial.

1.4. Formulación del Problema

Problema General

¿De qué manera el análisis del perfil profesional contribuye a mejorar a la empleabilidad de los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Tiene utilidad *metodológica* ya que cuenta con el método deductivo – inductivo, pues parte de lo general hacia lo específico. Así también, posee una técnica de estudio como la encuesta, la entrevista y observación, contando con instrumentos como el cuestionario, para registrar la información de los involucrados.

La investigación es de *aporte teórico* busca presentar teorías acerca del perfil profesional y la empleabilidad laboral y así contribuir hasta la actualidad el desarrollo académico de los alumnos del IX ciclo de la Escuela de Administración de la universidad señor de Sipán y el progreso científico del país.

Así mismo, la investigación posee *aporte social*, ya que va a contribuir a los directivos de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán a que conozcan, evalúen y mejoren el perfil profesional y la empleabilidad laboral, y pueda a base de ello, optar por medidas que encaminen a controlar dichos factores del logro de los objetivos académicos de la Facultad y de la mejora de la calidad educativa que proporciona.

Esta investigación es importante, para ir reforzando la necesidad del aumento de los Profesionales capaces que impulsen el desarrollo de las empresas locales para conseguir el crecimiento de la economía de nuestro país.

1.6. Hipótesis

H1: El perfil profesional contribuye a la empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo General

Determinar si el Perfil Profesional contribuye a la Empleabilidad Laboral de los Alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las necesidades que buscan las empresas o el mercado laboral a los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración actualmente de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Analizar el número de alumnos del IX Ciclo de la escuela profesional de Administración que se encuentren trabajando en áreas relacionadas y no relacionadas a la carrera de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Proponer estrategias orientadas a la mejora del perfil profesional y empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

II. MATERIAL Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente estudio, según su enfoque o tendencia, es de investigación cuantitativo, ya que la investigación requiere de la recopilación y análisis de datos numéricos que se obtendrán al aplicar instrumentos de medición, para la formulación de hipótesis en relación con el perfil profesional y la empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la escuela de administración de la Universidad señor de Sipán, Pimentel 2017.

Según su profundidad, es una investigación descriptiva; porque se va describir el Perfil profesional y la Empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la escuela de administración de la Universidad señor de Sipán.

Además, es una investigación propositiva con el fin de buscar la mejor forma de aportar soluciones concretas a dicha problemática.

2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación del cual se ha hecho uso es del diseño de carácter No experimental, ya que se basará en observar fenómenos tal y como se muestran en un contexto natural, para posteriormente analizarlo. Así mismo, será Transversal, puesto que se recogerá información en un momento determinado de tiempo y propositivo, porque se propone una solución al problema entre ambas variables a trabajar.



Dónde:

M = Muestra

O = Observación

P = Propuesta

2.2. Población y muestra

Población 1:

En esta investigación la población está conformada por los 81 jefes inmediatos la cual conforman los Grupos de interés de los centros de prácticas pre profesionales de los alumnos del IX ciclo.

Muestra

La muestra coincide con la población porque es finita, la cual está conformada por:

Los 81 jefes inmediatos que conforman el Grupo de interés de los Centros de prácticas pre profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela de Administración.

2.3. Variables y operacionalización

2.3.1. Variables

Variable independiente: Perfil profesional

Según Hernández (2009), “se concibe el Perfil Profesional como una imagen previa de las características, conocimientos, habilidades, valores, y sentimientos que debe haber desarrollado el estudiante en su proceso de formación, este generalmente se expresa en términos de los objetivos finales a alcanzar en un nivel de enseñanza dado”. (p. 88)

Variable dependiente: Empleabilidad laboral

Según Alles (2006) la “empleabilidad es la posibilidad de obtener otro trabajo y/o mantener el empleo actual en un marco satisfactorio para ambas partes, empleado y empleador”. (p. 13)

2.3.2. Operacionalización

Tabla 1 Operacionalización de la variable Perfil Profesional

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
PERFIL PROFESIONAL	CURSOS DEL ÁREA BÁSICA	Lectura y redacción Competencia lógico matemático Gestión empresarial Derechos humanos y sociedad peruana	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica Capacidad para organizar y planificar el tiempo Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión Responsabilidad social y compromiso ciudadano Capacidad de comunicación oral y escrita Capacidad de comunicación en un segundo idioma	Encuesta/Cuestionario
	CURSOS DEL ÁREA FORMATIVA	Administración I, II Contabilidad I, II Microeconomía y Macroeconomía Marketing Finanzas I, II Toma de decisiones	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación Capacidad de investigación Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas Capacidad crítica y autocrítica Capacidad para actuar en nuevas situaciones Capacidad creativa	
	CURSOS DEL ÁREA ESPECIALISTA	Administración del Talento Humano Emprendedurismo e Inversión Negocios y finanzas Internacionales Seminario avanzado I, II Investigación I, II Prácticas Pre Profesionales I, II	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas Capacidad para tomar decisiones Capacidad de trabajo en equipo Habilidades interpersonales Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes Compromiso con la preservación del medio ambiente Compromiso con su medio sociocultural Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	
	CURSOS DEL ÁREA COMPLEMENTARIA	Tutoría I, II, III, IV Actividades Integrados I, II, III, IV, Inglés	Habilidad para trabajar en contextos internacionales Habilidad para trabajar en forma autónoma Capacidad para formular y gestionar proyectos Compromiso ético Compromiso con la calidad	

Fuente: Adaptado del Modelo ALFA de Tuning de Latinoamérica.

Tabla 2 Operacionalización de la variable Empleabilidad laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
EMPLEABILIDAD LABORAL	COMPETENCIAS GENÉRICAS DE AMÉRICA LATINA	<ul style="list-style-type: none"> Capacidad de abstracción, análisis y síntesis Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica Capacidad para organizar y planificar el tiempo Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión Responsabilidad social y compromiso ciudadano Capacidad de comunicación oral y escrita Capacidad de comunicación en un segundo idioma Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación Capacidad de investigación Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas Capacidad crítica y autocrítica Capacidad para actuar en nuevas situaciones Capacidad creativa Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas Capacidad para tomar decisiones Capacidad de trabajo en equipo Habilidades interpersonales Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes Compromiso con la preservación del medio ambiente Compromiso con su medio sociocultural Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad Habilidad para trabajar en contextos internacionales Habilidad para trabajar en forma autónoma Capacidad para formular y gestionar proyectos Compromiso ético Compromiso con la calidad 	Encuesta/Cuestionario

Fuente: Adaptado del Modelo ALFA de Tuning de Latinoamérica

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica de recolección de datos

Encuesta: La técnica compuesta por preguntas dirigidas a los grupos de interés, la cual permitirán obtener información veraz de la situación del perfil profesional y la empleabilidad laboral de los alumnos de IX ciclo de la EAP.

Instrumentos de recolección de datos:

Cuestionario: La formulación de este instrumento permitió recabar información desmenuzada de acuerdo con los objetivos que se plantean conseguir. Sin embargo, no podrá ser aplicada sin que antes haya sido analizada meticulosamente, comprobada y validada por especialistas en la materia.

Validación de instrumentos

Validación: Es la acción y efecto de validar algo dándole así más credibilidad. Esto hace referencia a aquello que tiene un peso legal o que es riguroso y subsistente.

Las encuestas del presente informe de investigación fueron validadas por tres profesionales, expertos en la línea de investigación denominada Talento humano y gestión empresarial. Dichas validaciones fueron desarrolladas en el mes de julio.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

La presente investigación se realizará mediante una encuesta, basada en un cuestionario realizado con preguntas cerradas, con una escala de respuestas multicontomas, la cuales nos permitirán conocer el perfil profesional y la empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán.

Validar los instrumentos y recopilar la información y luego tabular.

Plan de análisis estadístico de datos

Para realizar el análisis estadístico y la interpretación de los resultados, se procesará en Microsoft Excel 2016 y el programa SPSS, debido a su simplicidad, confiabilidad en la cuantificación de datos estadísticos y fiabilidad de las preguntas.

2.6. Aspectos éticos

Ñaupas, et al. (2014) nos hace mención a los siguientes principios:

Consentimiento informado

Para la realización de la investigación se solicitó y adquirió la autorización de parte de la Universidad Señor de Sipán.

Así mismo a los Trabajadores y estudiantes de la escuela profesional de administración de la universidad Señor de Sipán se les manifestó las condiciones que el estudio involucra, donde asumieron la condición de ser informantes.

Confidencialidad

La información proporcionada por los informantes es completamente privada, ya que solo fue utilizada para la investigación.

2.7. Criterios de rigor científico

Valor de verdad o credibilidad

La veracidad en esta investigación, está amparado bajo los siguientes términos:

a) Plena consideración por los sucesos y situaciones suscitados durante el tiempo y el lugar donde se realizó la investigación, en donde se ha observado y apreciado a los sujetos materia de investigación a partir de la indagación de sus experiencias dentro de dicha institución.

b) Valoración por jueces de expertos de los instrumentos de investigación.

c) Se estimaron y valoraron la totalidad de la información procedente de los instrumentos que se aplicaron.

d) Se manejó la información de tal manera en la que se involucraron los datos, investigadores y teoría.

Aplicabilidad o transferibilidad

Los resultados que arrojó esta investigación, no se aplicaron ni transfirieron a otros contextos, principio que estuvo en consideración plena de los investigadores, en cuanto al contexto social y la complejidad de las variables estudiadas. De todas maneras, esta investigación podría ser utilizada como antecedente de referencia y así los instrumentos y

métodos de esta investigación puedan ser transferidos a otros contextos que presenten una similitud en el desarrollo de los procesos por parte de quien o quienes estén interesados en la transferencia (Hernández, 2010).

Consistencia o fiabilidad

Este principio implica el nivel de consistencia o estabilidad de los resultados y evidencias encontradas de la investigación. De acuerdo a este principio, la investigación tomó como tema principal “Perfil profesional y la empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Los riesgos en este tipo de investigaciones son constantes lo que implica una cierta inestabilidad, ya que los individuos que fueron parte del estudio interactúan entre si dentro de un proceso complejo, personal y dialógico, dentro del contexto social y cultural de nuestro país.

Neutralidad u objetividad

El compromiso de los investigadores y su implicancia durante el tiempo que duró el estudio, no se discutió, por lo contrario, el proceso de la investigación se prolongó para obtener una mayor garantía del estudio, permitiendo una mayor objetividad en el resultado obtenido y evitando en su totalidad el sesgo de los datos y su manipulación.

En todo caso, la información mostrada en toda la documentación trabajada antes, durante y al final de la investigación, que fueron aportados por los informantes del estudio durante la aplicación de los instrumentos; todos estos documentos se encuentran detallados en los anexos del presente informe final. Así mismo, durante el proceso de recolección de datos se puso en reflexión el tema de estudio a los sujetos involucrados exponiéndoles la postura metodológica de la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 3

Edad de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Edad		
Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 30	4	4.9
31 a 40	14	17.3
41 a 50	27	33.3
51 a 60	36	44.4
Total	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, 2017.

Edad de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

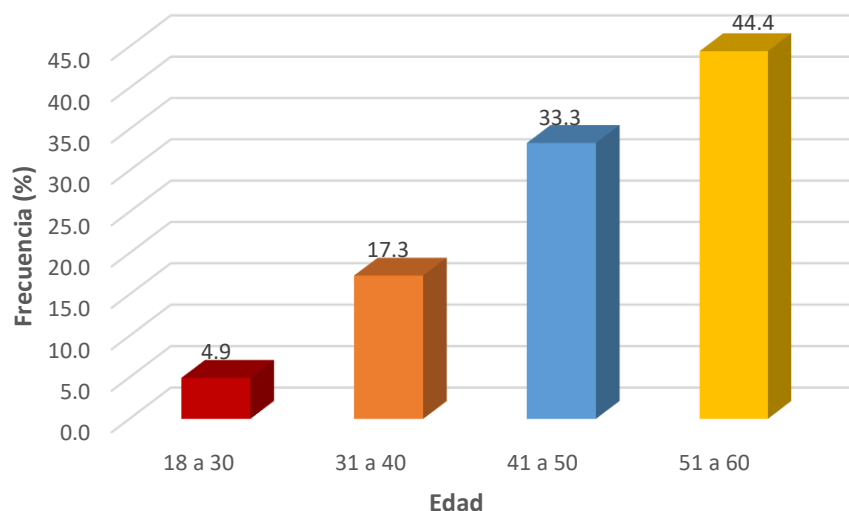


Figura 1: Muestra la distribución de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, observándose que el 4.9% del total, corresponden a un grupo etario de entre 18 a 30 años, el 17.3% se ubica entre 31 a 40 años, el 33.3% corresponde entre 41 a 50 años, y sólo el 44.4% se agrupa entre 51 a 60 años.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, 2017.

Tabla 4

Sexo de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Sexo		
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	19	23.5
Masculino	62	76.5
Total	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

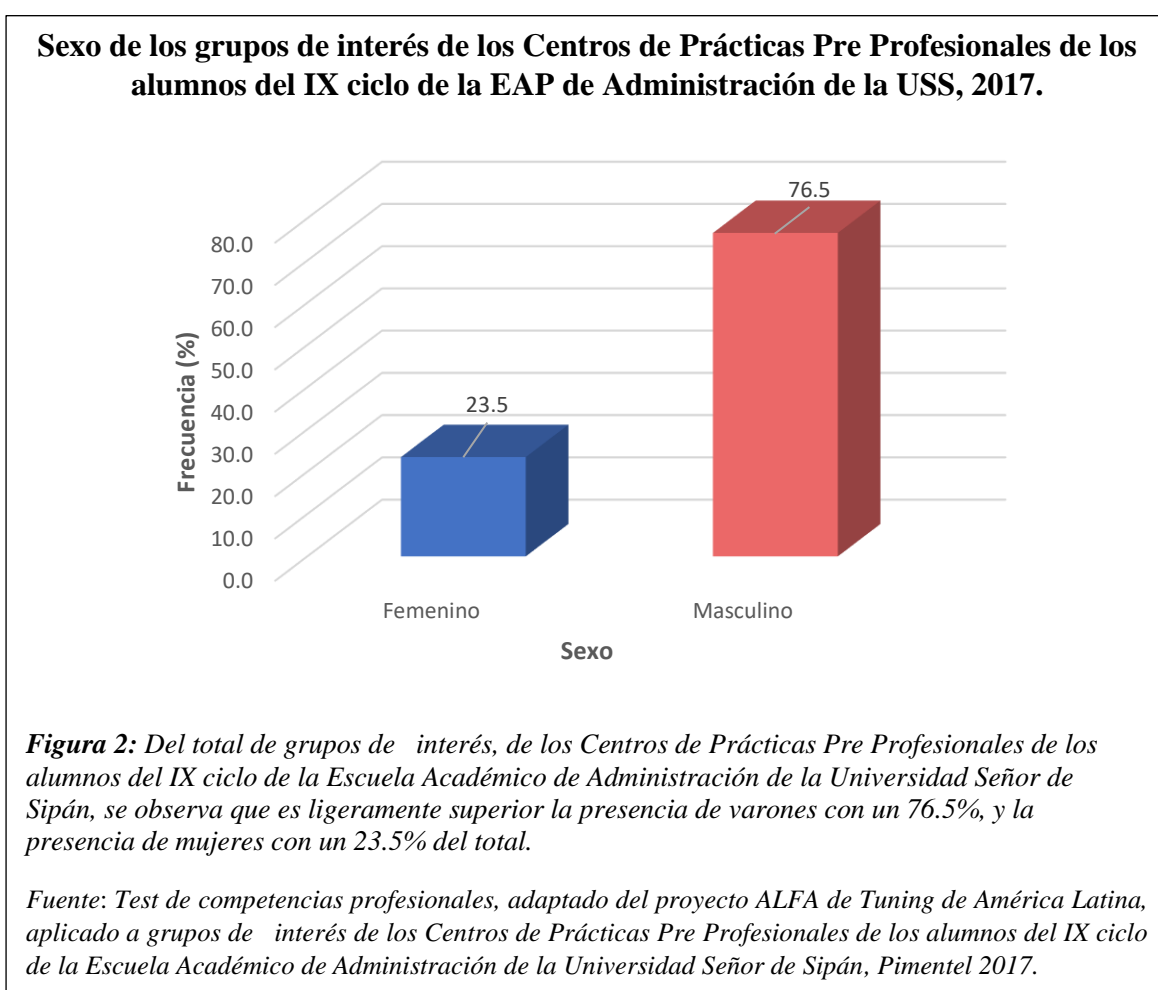
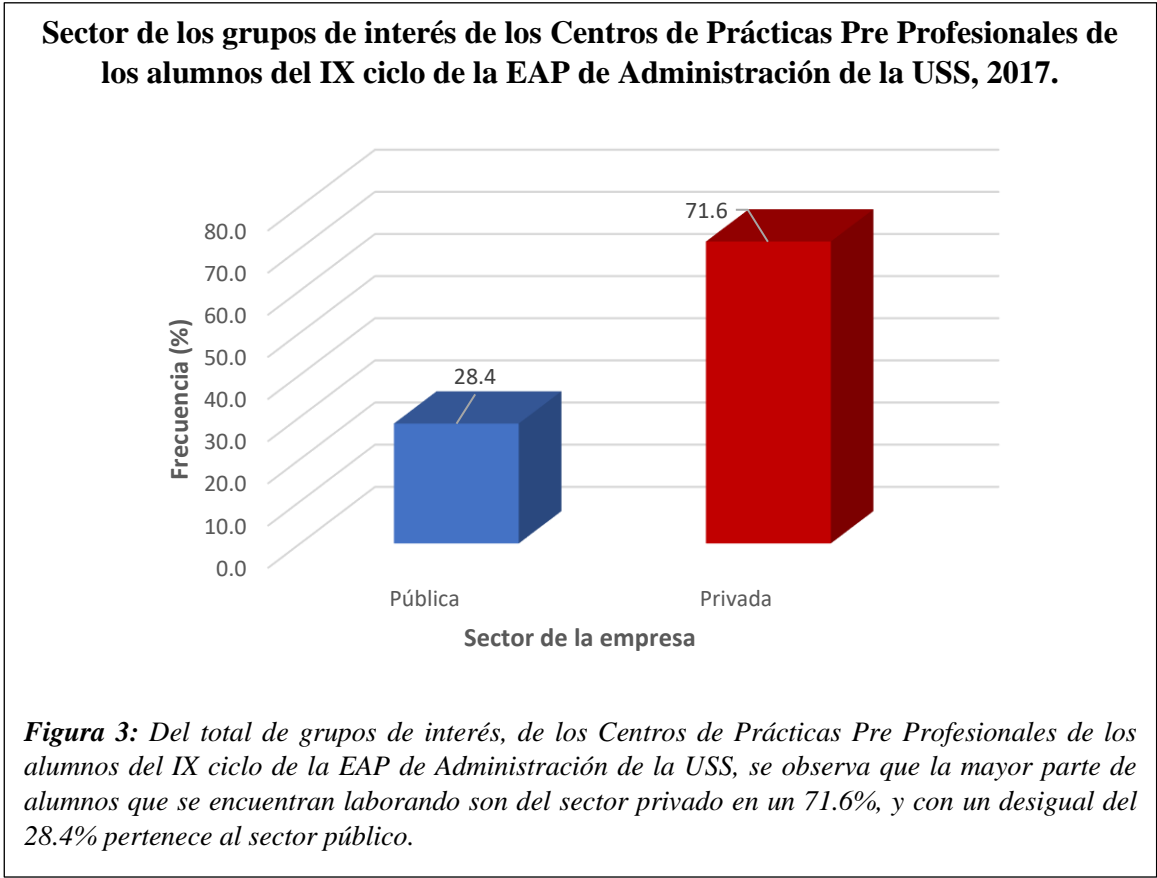


Tabla 5

Sector de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Sector de la Empresa		
Sector	Frecuencia	Porcentaje
Pública	23	28.4
Privada	58	71.6
Total	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



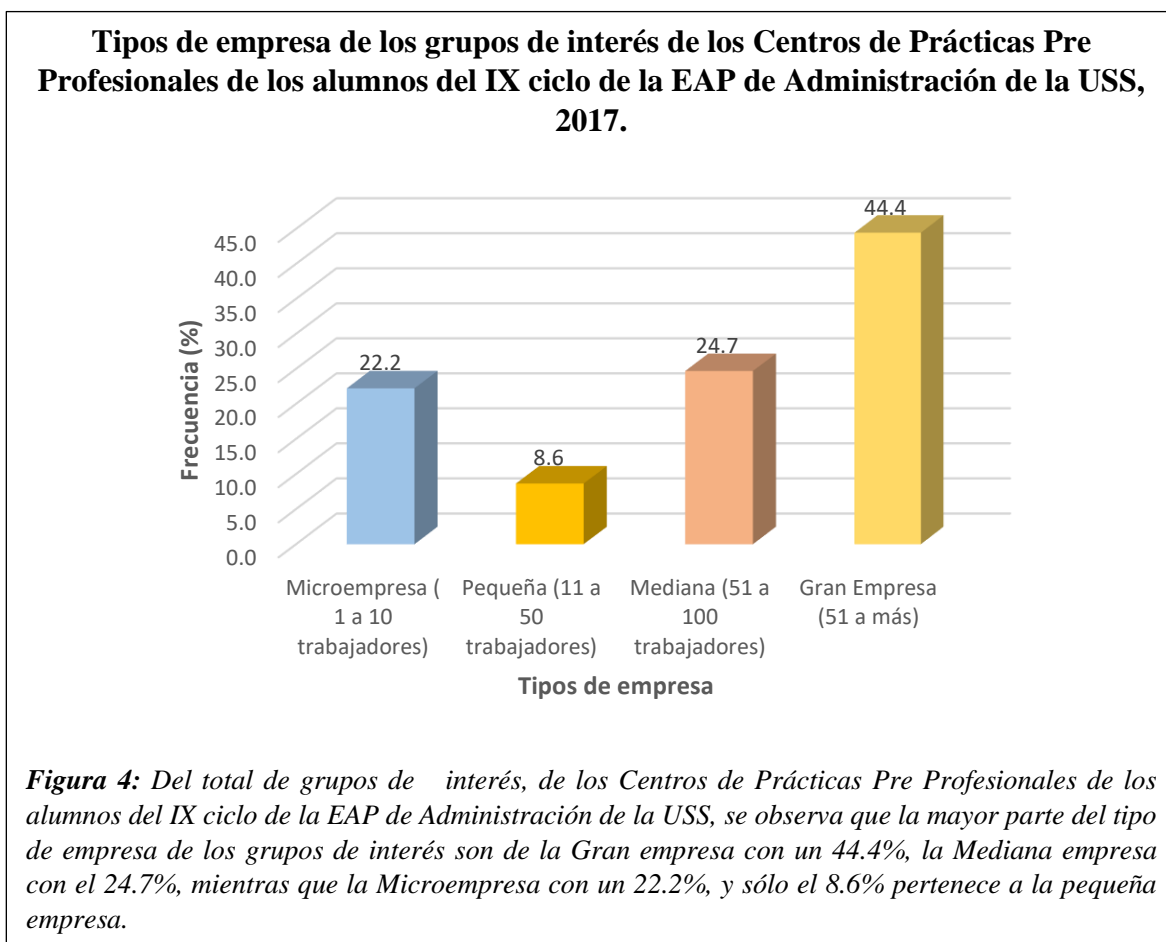
Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Tabla 6

Tipos de empresa de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Tipos de empresa		
Tipos de empresa	Frecuencia	Porcentaje
Microempresa (1 a 10 trabajadores)	18	22.2
Pequeña (11 a 50 trabajadores)	7	8.6
Mediana (51 a 100 trabajadores)	20	24.7
Gran Empresa (51 a más)	36	44.4
Total	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Tabla 7

Número de trabajadores de la organización de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Número de trabajadores de la organización		
Número de trabajadores de la organización	Frecuencia	Porcentaje
0 a 5	7	8.6
6 a 10	10	12.3
11 a 15	1	1.2
16 a 20	8	9.9
21 a más	55	67.9
Total	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Número de trabajadores de la organización de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

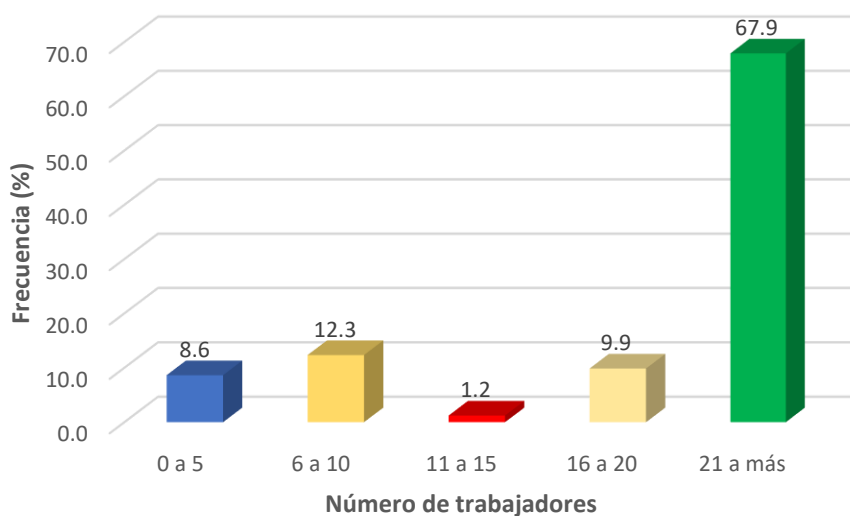


Figura 5: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que la mayor parte del número de trabajadores de la organización de los grupos de interés son de 21 a más con un 67.9%, de 6 a 10 trabajadores con el 12.3%, de 16 a 20 trabajadores con un 9.9%, mientras que de 0 a 5 trabajadores con el 8.6%, y tan sólo de 11 a 15 trabajadores pertenece al 1.2%.

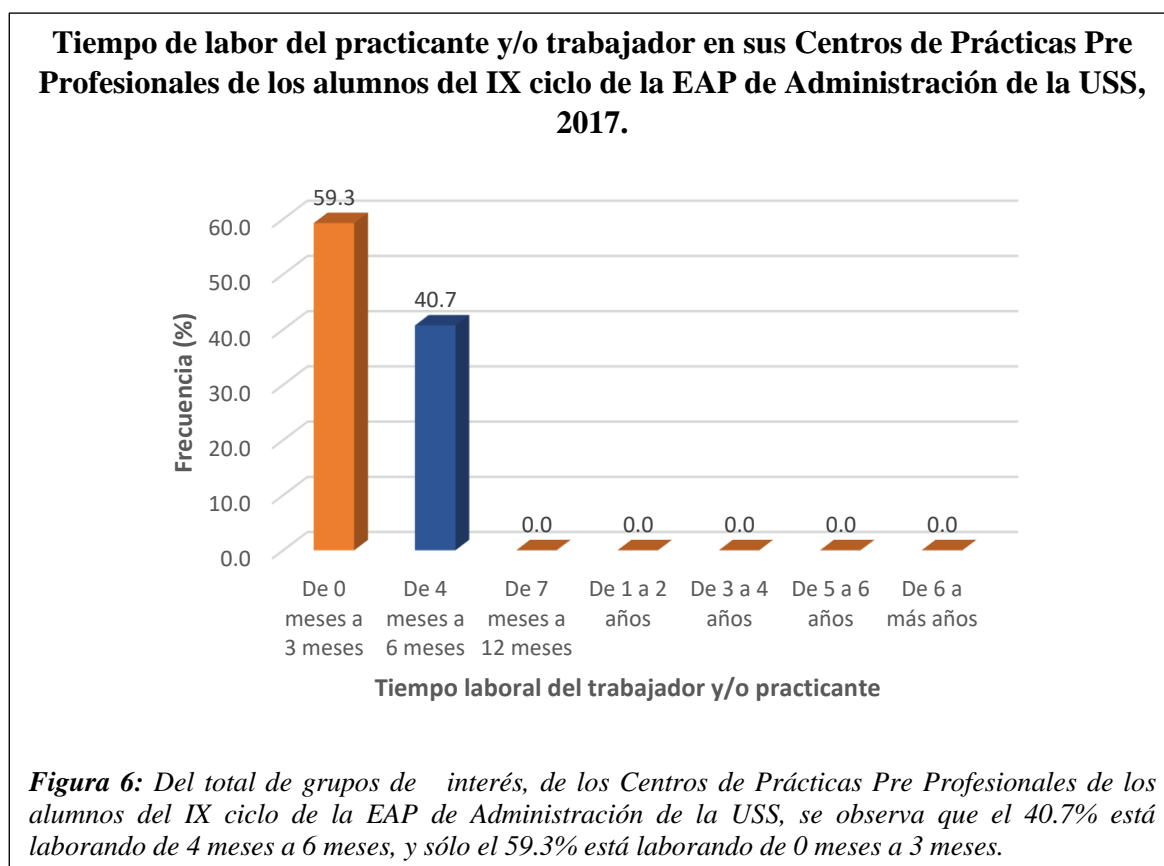
Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Tabla 8

Tiempo de labor del practicante y/o trabajador en sus Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Tiempo que labora el trabajador y/o practicante (Alumno del IX ciclo de Administración)		
Tiempo laboral	Frecuencia	Porcentaje
De 0 meses a 3 meses	48	59.3
De 4 meses a 6 meses	33	40.7
De 7 meses a 12 meses	0	0.0
De 1 a 2 años	0	0.0
De 3 a 4 años	0	0.0
De 5 a 6 años	0	0.0
De 6 a más años	0	0.0
Total	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Tabla 9

Remuneración al cargo del practicante y/o trabajador en sus Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Remuneración al Cargo		
Remuneración	Frecuencia	Porcentaje
Ad honorem	53	65.4
Pagadas por condición de contrato	5	6.2
Pago por condición de apoyo	23	28.4
Total	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Remuneración al cargo del practicante y/o trabajador en sus Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

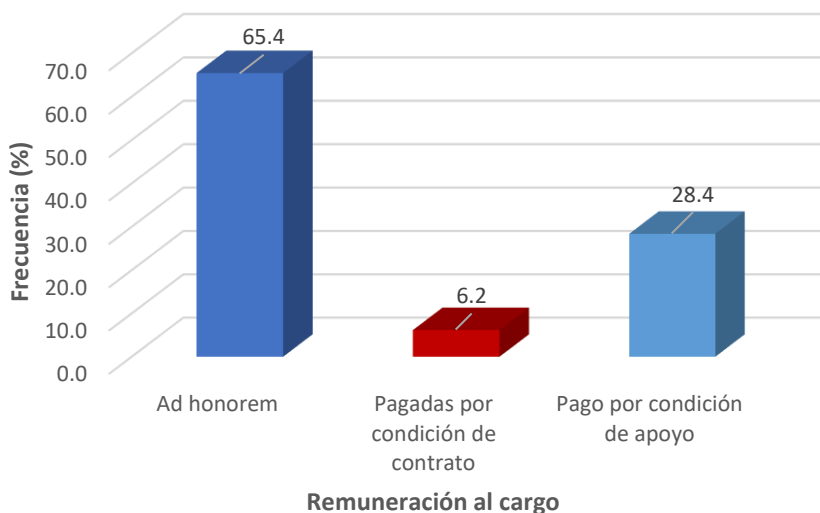


Figura 7: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que el 65.4% es de remuneración Ad honorem, él 28.4% está por Pago por condición de apoyo, y sólo el 6.2% están siendo Pagadas por condición de contrato.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Tabla 10

Cargo que desempeña el trabajador y/o practicante en sus Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Cargo que desempeña el trabajador y/o practicante		
Cargo que desempeña el trabajador y/o practicante	Frecuencia	Porcentaje
Asistente	49	60.5
Secretaria (o)	19	23.5
Cajero	7	8.6
Ventas	6	7.4
Total	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Cargo que desempeña el trabajador y/o practicante en sus Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

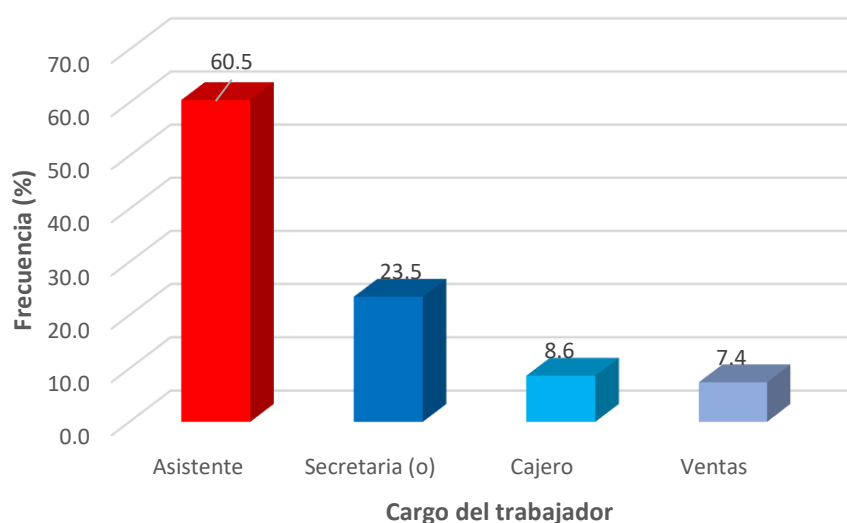


Figura 8: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que el 60.5% es del cargo de Asistente, él 23.5% del cargo de secretaria, él 8.6% de cajero, y sólo el 7.4% es del cargo de Ventas.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de la capacidad de abstracción, análisis y síntesis de los grupos de interés de los CPPP de los Alumnos Del IX Ciclo De La EAP De Administración De La Universidad Señor De Sipán.

Tabla 11

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de abstracción, análisis y síntesis de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Capacidad_Abstracción				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	52	64.2	49	60.5
Satisfecho	29	35.8	32	39.5
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la Capacidad de abstracción, análisis y síntesis de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

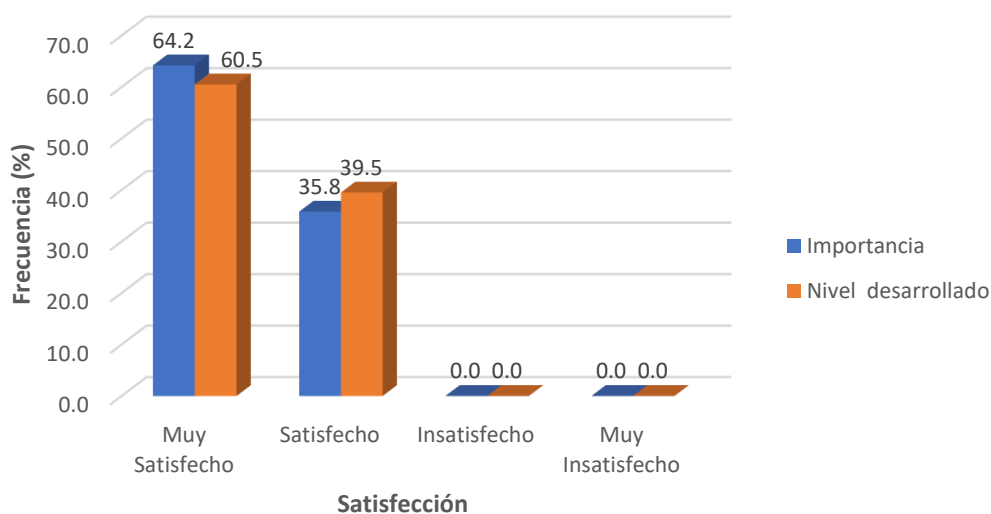


Figura 9: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que existe coincidencia entre la importancia y el nivel desarrollado sobre la capacidad de aplicar los conocimientos teóricos en la práctica. Así lo muestra el 64.2% y que se encuentran muy satisfecho con la importancia de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, el 35.8% se considera satisfecho con el nivel de importancia, al comparar esta apreciación con el nivel de desarrollo observamos que existe una similitud de 60.5% muy satisfecho, y el 39.5% se considera Satisfecho.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

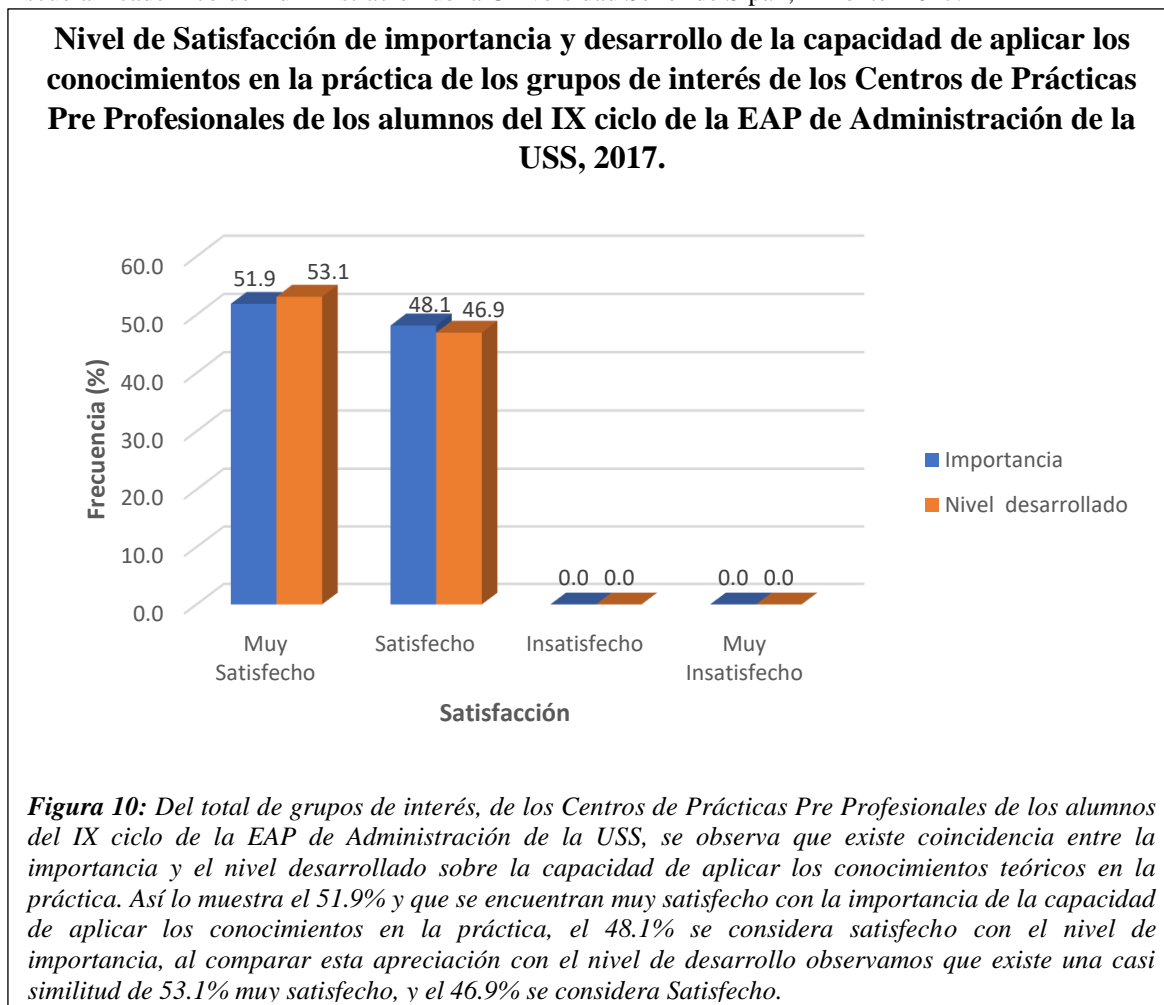
Análisis de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica de los grupos de interés de los CPPP de los Alumnos del IX Ciclo De La EAP De Administración De La Universidad Señor De Sipán.

Tabla 12

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Capacidad_Conocimiento				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	42	51.9	43	53.1
Satisfecho	39	48.1	38	46.9
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de la capacidad para organizar y planificar el tiempo en la práctica de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del ix ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor De Sipán.

Tabla 13

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad para organizar y planificar el tiempo de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Capacidad Planificar				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	43	53.1	38	46.9
Satisfecho	38	46.9	43	53.1
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad para organizar y planificar el tiempo de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

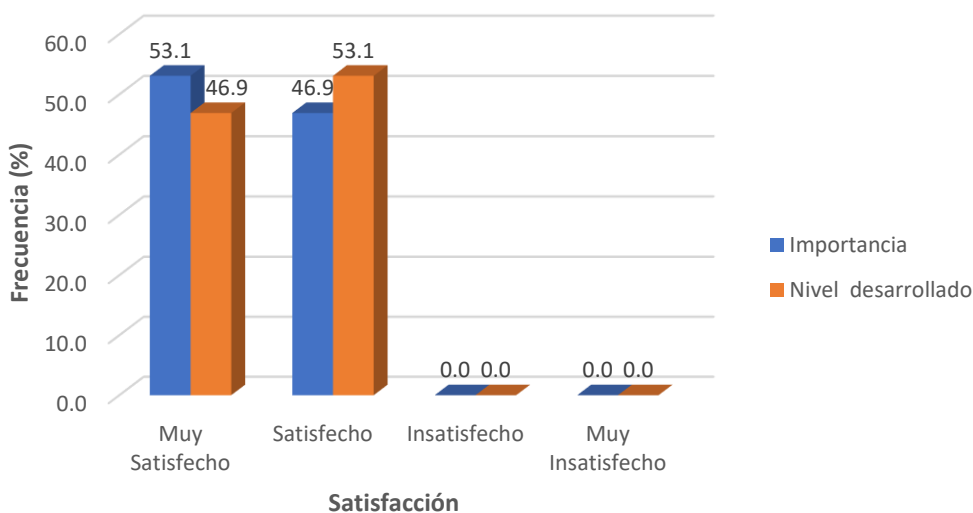


Figura 11: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que el 53.1% está muy satisfecho con la importancia de la capacidad para organizar y planificar el tiempo, el 46.9% se considera satisfecho con el nivel de desarrollo, al comparar esta apreciación con el nivel de desarrollo observamos que existe una igualdad con ambos niveles.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de los conocimientos sobre el área de estudio y la profesión de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del ix ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 14

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de conocimientos sobre el área de estudio y la profesión de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Conocimientos_Estudio		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	47	58.0	46	56.8
Satisfecho	34	42.0	35	43.2
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de conocimientos sobre el área de estudio y la profesión de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

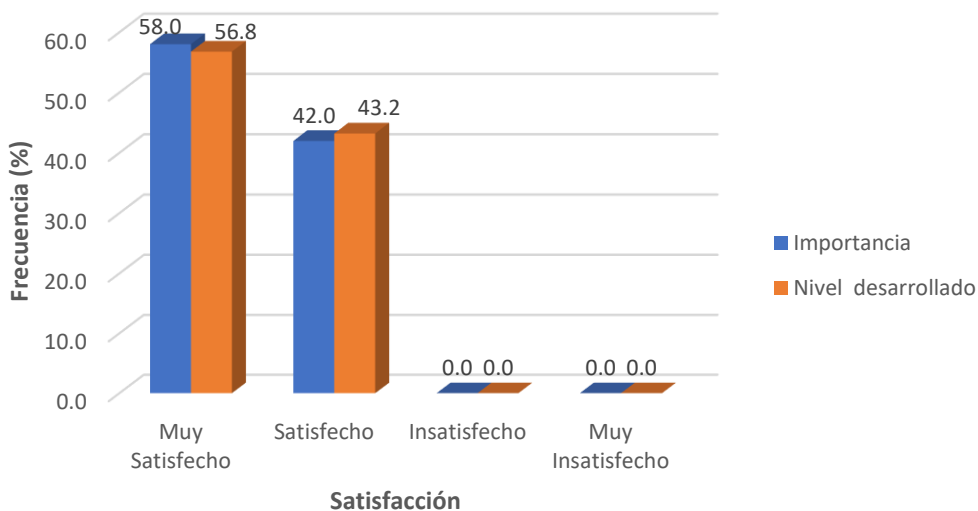


Figura 12: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que el 58.0% está muy satisfecho con la importancia de conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, el 42.0% se considera satisfecho con el nivel de importancia, al comparar esta apreciación con el nivel de desarrollo observamos que existe una casi similitud de 56.8% muy satisfecho, y el 43.2% se considera Satisfecho.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

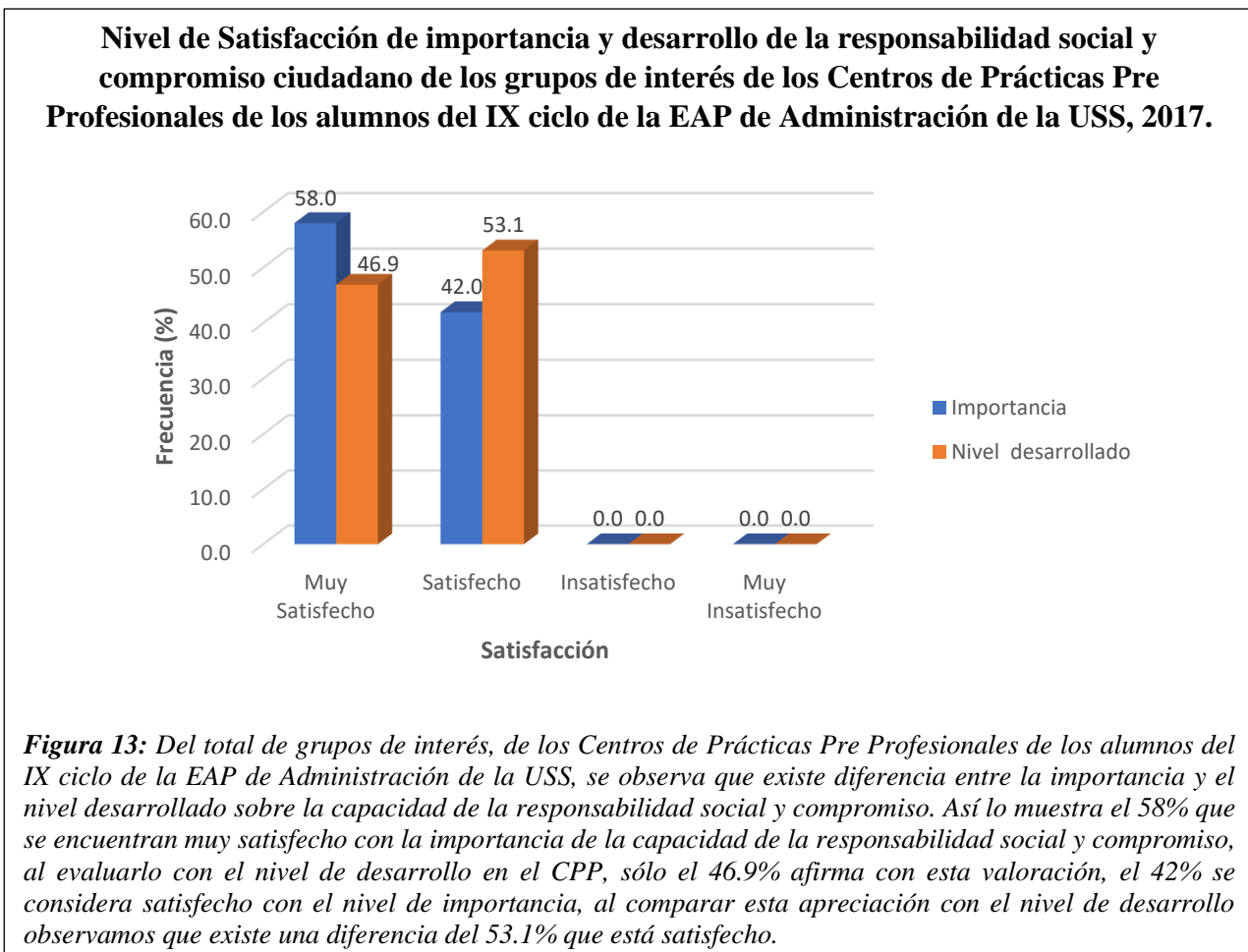
Análisis de la responsabilidad social y compromiso ciudadano de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del ix ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor De Sipán.

Tabla 15

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la responsabilidad social y compromiso ciudadano de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Responsabilidad_Compromiso		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	47	58.0	38	46.9
Satisfecho	34	42.0	43	53.1
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de la capacidad de comunicación oral y escrita de los grupos de interés de los CPPP de los Alumnos Del IX Ciclo De La EAP De Administración De La Universidad Señor De Sipán.

Tabla 16

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de comunicación oral y escrita de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Capacidad Comunicación				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	39	48.1	34	42.0
Satisfecho	42	51.9	47	58.0
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de comunicación oral y escrita de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

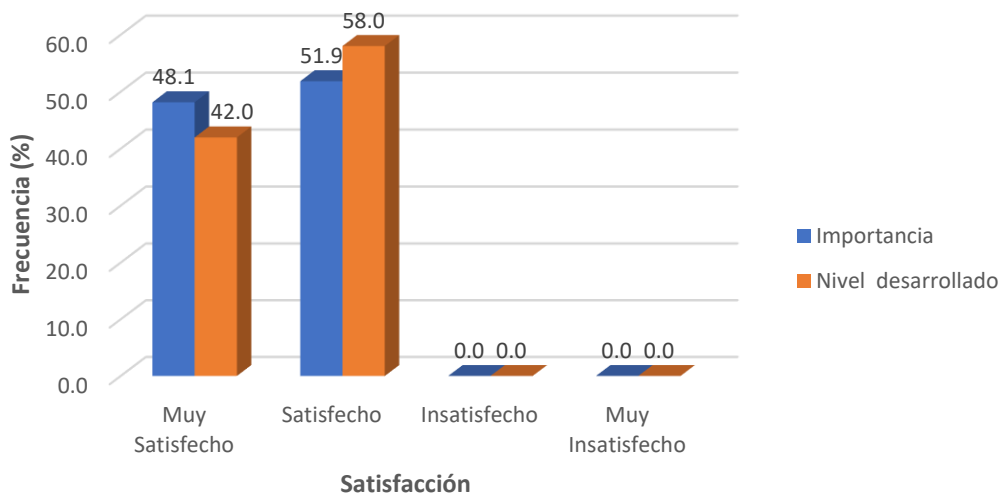


Figura 14: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 48.1% están muy satisfechos con la capacidad de comunicación oral y escrita, al evaluarlo con el nivel de desarrollo a los CPPP, sólo el 42% afirma lo mismo en esta escala, en lo satisfecho se concentra el 51.9% y para la misma escala coincidiendo con el nivel de desarrollo es de 58%.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de la capacidad de comunicación en un segundo idioma de los grupos de interés de los CPPP de los Alumnos Del IX Ciclo De La EAP De Administración De La Universidad Señor De Sipán.

Tabla 17

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de comunicación en un segundo idioma de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad Idioma		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	21	25.9	15	18.5
Satisfecho	41	50.6	43	53.1
Insatisfecho	19	23.5	22	27.2
Muy Insatisfecho	0	0.0	1	1.2
Total	81	100.0	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de comunicación en un segundo idioma de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

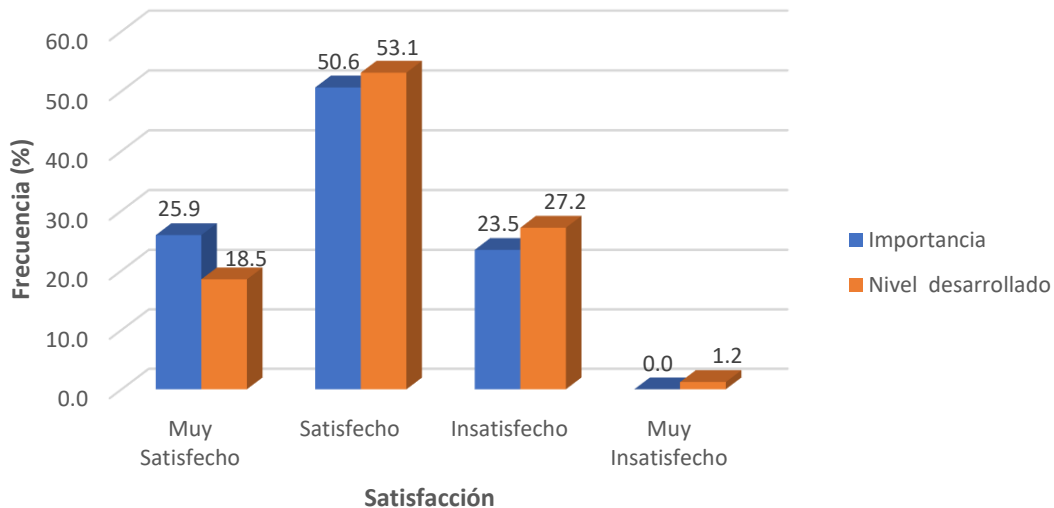


Figura 15: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, en un 25.9% expresan que están muy satisfechos con la importancia de la capacidad de comunicación en un segundo idioma, al evaluarlo con el nivel desarrollado en los CPPP, sólo el 18.5 % afirma coincidir con la misma escala, el 50.6% está satisfecho y para igual escala el nivel desarrollado es de 53.1%, así mismo el 23.5% se considera insatisfecho y para igual consideración el nivel desarrollado es de 27.2%, y tan sólo el 1.2% se considera muy insatisfecho, cifras importantes que nos sirve de base para mejorar nuestra enseñanza de idiomas.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 18

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán

Nivel de Satisfacción con la Capacidad_Tecnologías	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	41	50.6	39	48.1
Satisfecho	40	49.4	42	51.9
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	81	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS

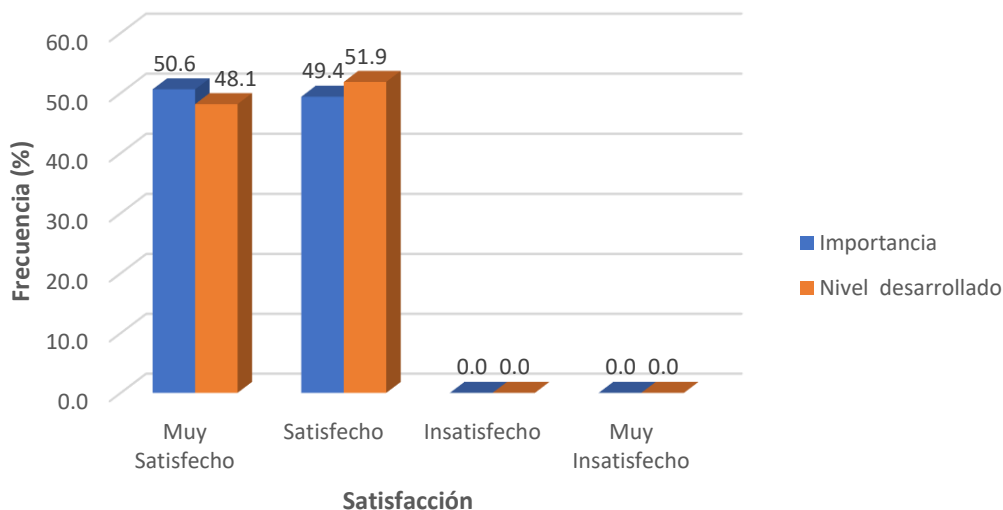


Figura 16: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que el 50.6% se considera muy satisfecho con las habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación en los CPPP, sólo el 48.1% afirma coincidir con esta consideración, el 49.4% se considera satisfecho y para igual escala el nivel desarrollado es de 51.9% teniendo como una ligera similitud del nivel de importancia y desarrollado.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de capacidad de investigación de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 19

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la investigación de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad Investigación		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	45	55.6	15	65.2
Satisfecho	35	43.2	7	30.4
Insatisfecho	1	1.2	1	4.3
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de investigación de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

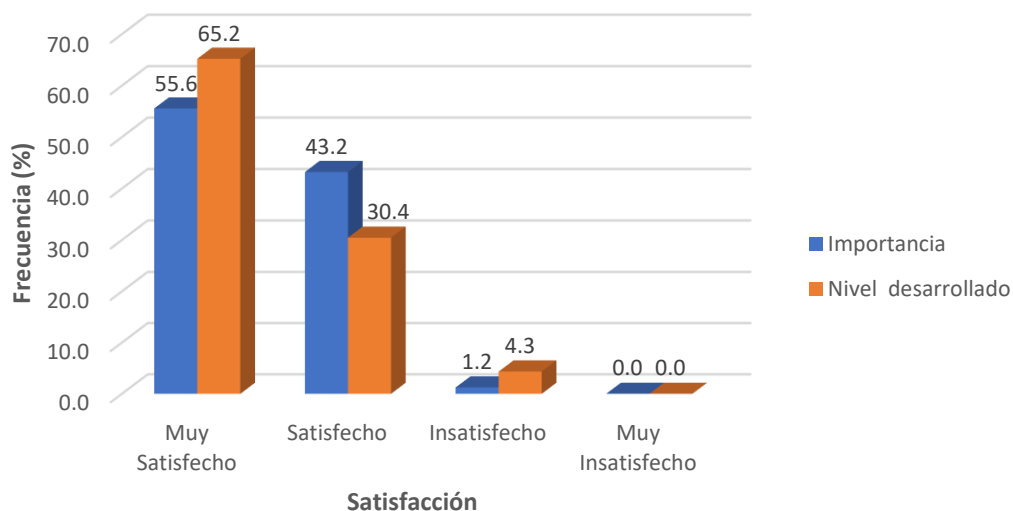


Figura 17: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que el 55.6% se considera muy satisfecho con el nivel de importancia de la capacidad de investigación en los CPPP, sólo el 65.2% está satisfecho con esta misma escala, el 43.2% afirma estar satisfecho con el nivel de desarrollo y para igual escala el 30.4%, así mismo el 1.2% se considera insatisfecho y para igual escala es de 4.3%, lo que evidencia la necesidad de potenciar el desarrollo de esta competencia profesional.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de capacidad de aprender y actualizarse permanentemente de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del ix ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 20

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad_Aprender		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	35	43.2	8	34.8
Satisfecho	46	56.8	15	65.2
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de Satisfacción de importancia y desarrollo de la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

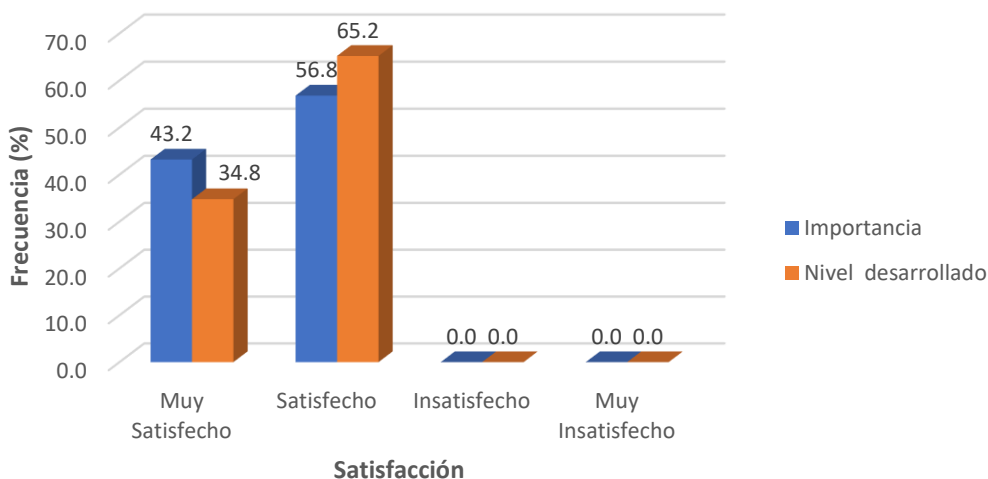


Figura 18: Del total de grupos de interés, de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 43.2% están muy satisfechos con el nivel importancia de la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, al contrastarlo con el nivel desarrollado en los CPPP, sólo el 34.8% afirma coincidir con esta misma escala, el 56.8% están satisfechos con el nivel de importancia y para igual escala el 65.2%.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas de los grupos de interés de los CPPP de los Alumnos Del IX Ciclo De La EAP De Administración De La Universidad Señor De Sipán.

Tabla 21

Nivel de importancia y desarrollo de las habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán

Habilidad Procesar				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	50	61.7	13	56.5
Satisfecho	30	37.0	9	39.1
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	1	1.2	1	4.3
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de las habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

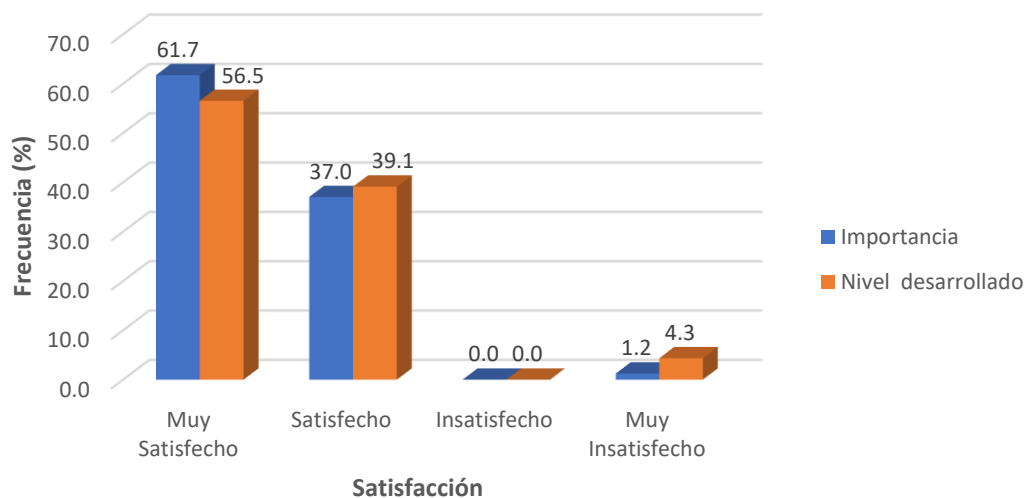


Figura 19: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, en un 61.7% expresan que están muy satisfechos con la importancia con las habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas, al evaluarlo con el nivel desarrollado, sólo el 56.5% afirma coincidir con la misma escala, el 37% está satisfecho y para igual escala el nivel desarrollado es de 39.1%, así mismo el 1.2% se considera muy insatisfecho y para igual consideración el nivel desarrollado es de 4.3, cifras importantes que nos sirve de base para mejorar nuestras habilidades para buscar, procesar y analizar información de fuentes diversas.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de capacidad crítica y autocrítica de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 22

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad crítica y autocrítica de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad Crítica			
	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	46	56.8	13	56.5
Satisfecho	35	43.2	10	43.5
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad crítica y autocrítica de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

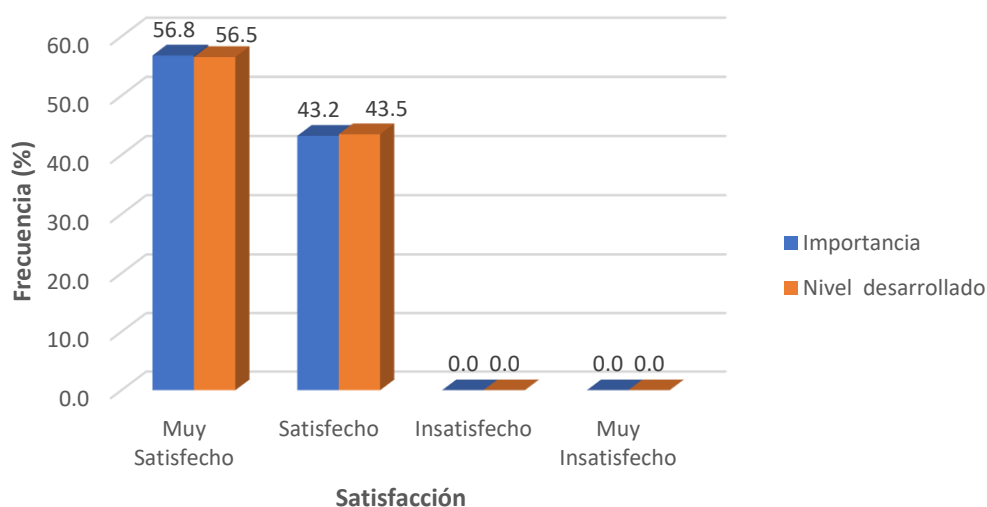


Figura 20: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, en un 56.8% expresan que están muy satisfechos con la importancia de la capacidad crítica y autocrítica, al evaluarlo con el nivel desarrollado, sólo el 56.5% afirma coincidir con la misma escala, el 43.2% está satisfecho y para igual escala en el nivel desarrollado es de 43.5%, cifras importantes que nos resaltan el nivel de importancia y desarrollo de la capacidad crítica y autocrítica en los alumnos del IX ciclo.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de capacidad para actuar en nuevas situaciones de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 23

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para actuar en nuevas situaciones parte de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad_Situaciones		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	41	50.6	8	34.8
Satisfecho	40	49.4	15	65.2
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para actuar en nuevas situaciones parte de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

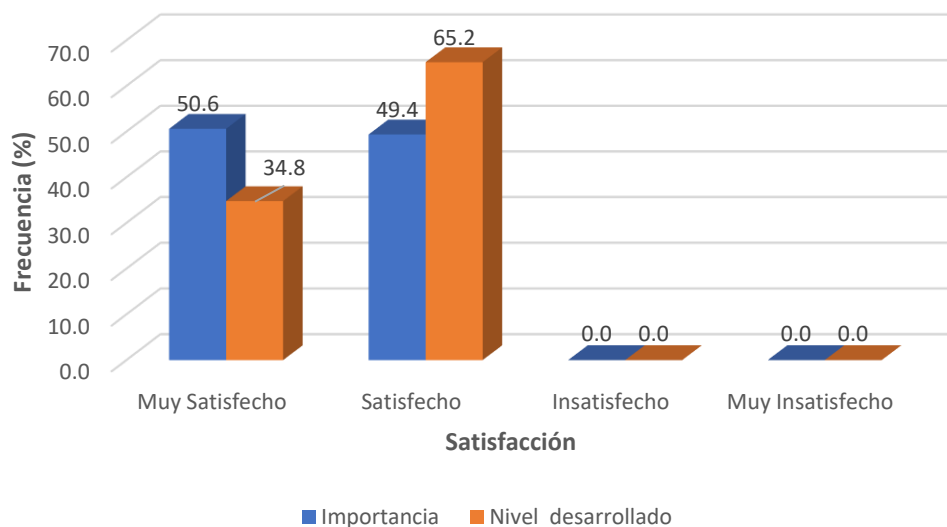


Figura 21: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa en un 50.6% expresan que están muy satisfechos con la importancia para actuar en nuevas situaciones, al evaluarlo con el nivel desarrollado, sólo el 34.8% afirma coincidir con la misma escala, el 49.4% está satisfecho y para igual escala en el nivel desarrollado es de 65.2%.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de capacidad creativa de los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 24

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad creativa de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Capacidad_Creativa				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	44	54.3	11	47.8
Satisfecho	37	45.7	12	52.2
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad creativa de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

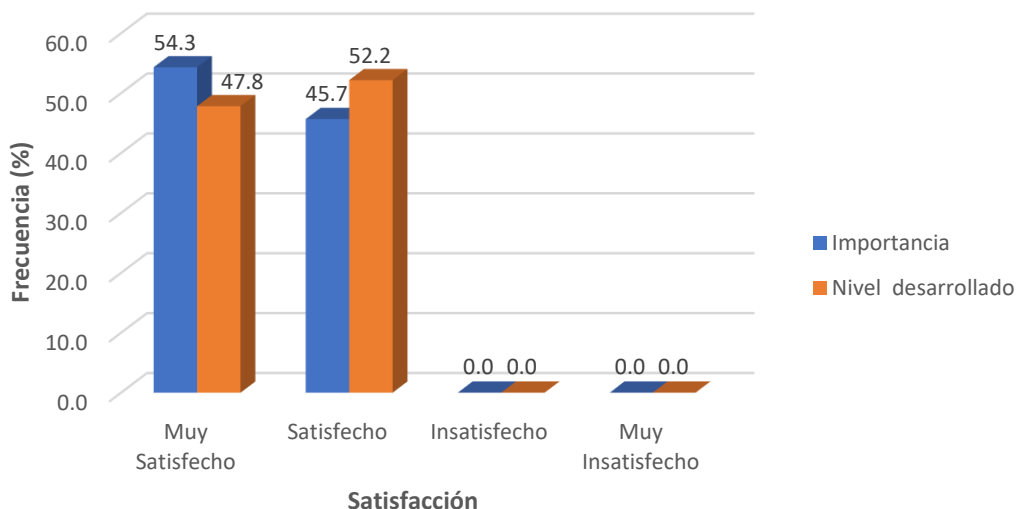


Figura 22: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa en un 54.3% expresan que están muy satisfechos con la importancia capacidad creativa, al evaluarlo con el nivel desarrollado, sólo el 47.8% afirma coincidir con la misma escala, el 45.7% está satisfecho y para igual escala en el nivel desarrollado es de 52.2%. Esto indica que tenemos una alta similitud respecto a la capacidad creativa de los alumnos del IX ciclo.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de capacidad para identificar, plantear y resolver problemas en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor De Sipán.

Tabla 25

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad Plantear			
	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	43	53.1	8	34.8
Satisfecho	37	45.7	14	60.9
Insatisfecho	1	1.2	1	4.3
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

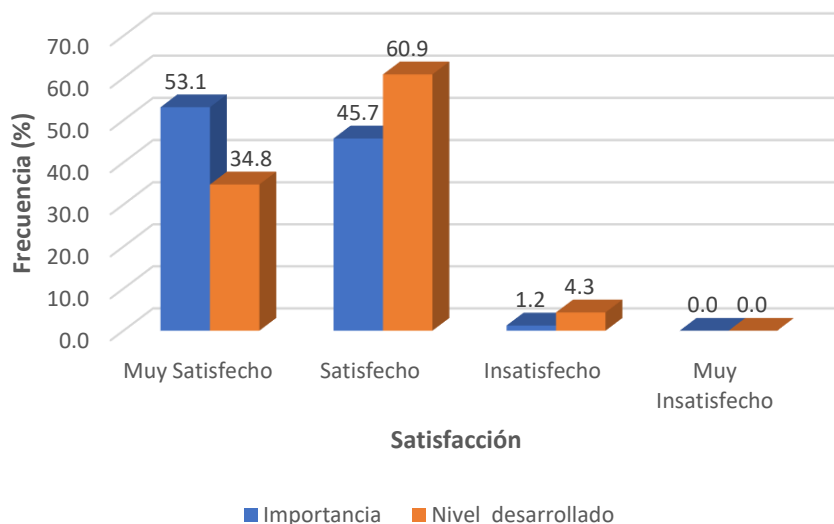


Figura 23: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 53.1% se consideran muy satisfechos con la importancia de la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas al compararlo con el nivel desarrollado en los CPPP, sólo el 34.8% afirma coincidir en esta valoración, el 45.7% se considera satisfecho, así también como el 1.2%, y para igual escala el nivel desarrollado es de 69.9%, de otro lado el 4.3% afirma estar insatisfecho con el nivel desarrollado en esta capacidad.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

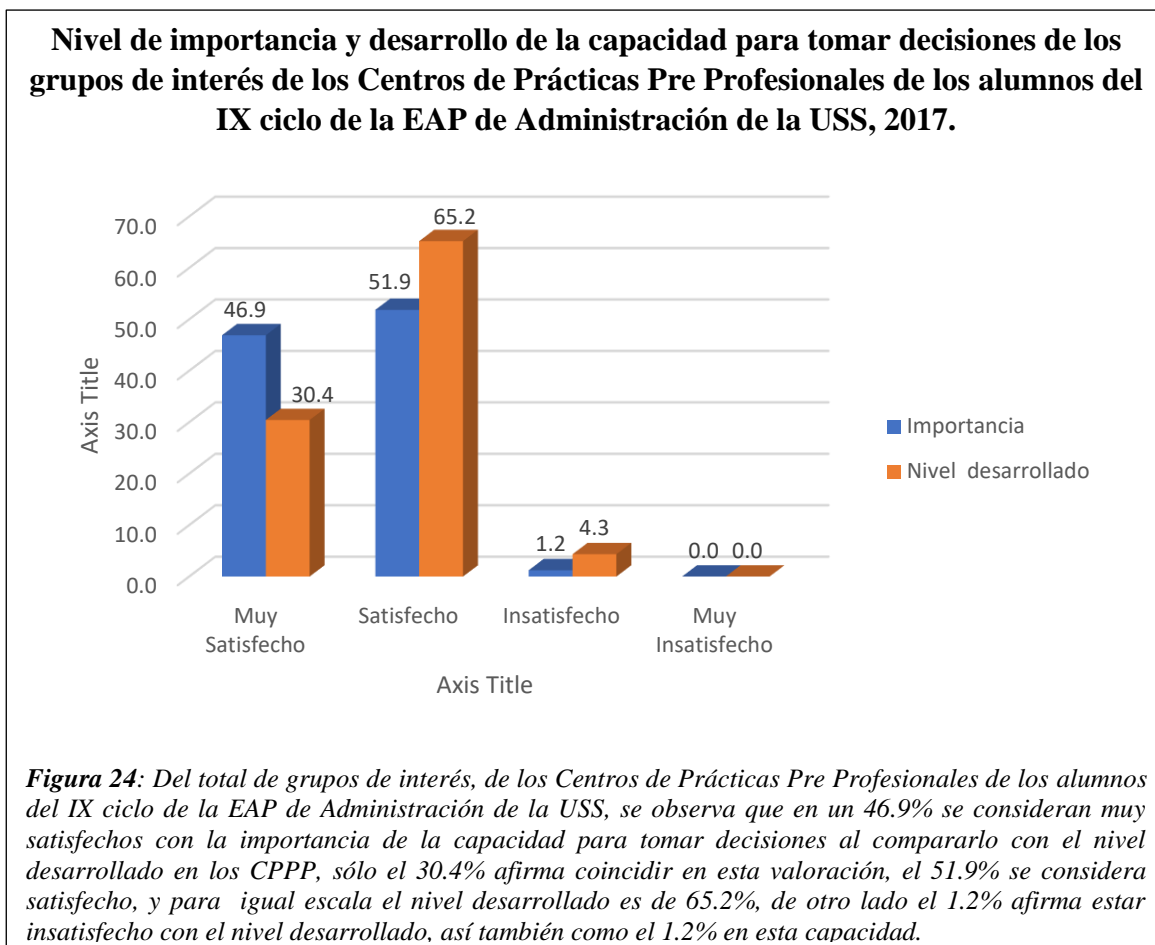
Análisis de capacidad para tomar decisiones en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 26

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para tomar decisiones de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad_Decisiones			
	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	38	46.9	7	30.4
Satisfecho	42	51.9	15	65.2
Insatisfecho	1	1.2	1	4.3
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de capacidad de trabajo en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 27

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad Equipo		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	33	40.7	8	34.8
Satisfecho	48	59.3	15	65.2
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad de trabajo en equipo de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

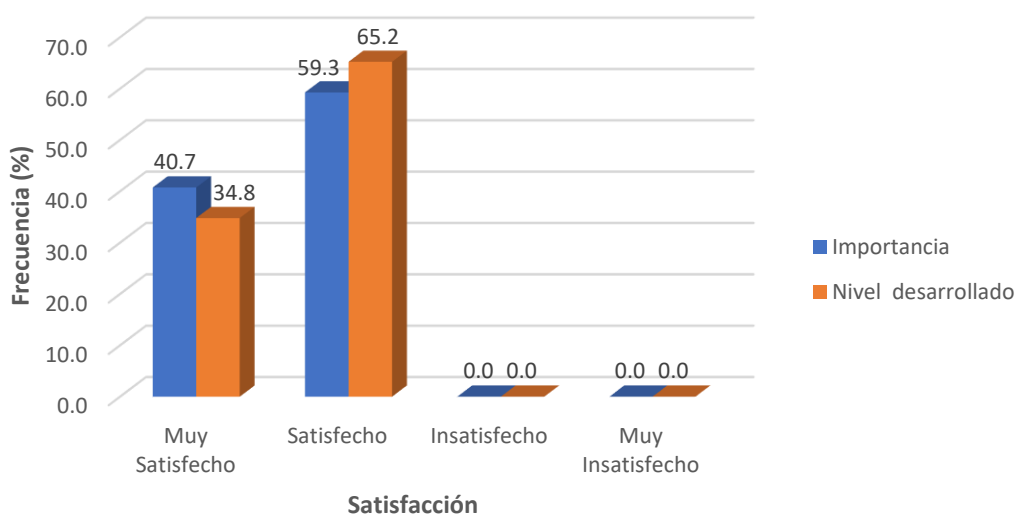


Figura 25: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 40.7% se consideran muy satisfechos con la importancia de la capacidad de trabajo en equipo al compararlo con el nivel desarrollado en los CPPP, sólo el 34.8% afirma coincidir en esta valoración, el 59.3% se considera satisfecho, y para igual escala el nivel desarrollado es de 65.2%, afirmando un alto nivel de capacidad al cual podríamos mejorar.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de las habilidades interpersonales en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 28

Nivel de importancia y desarrollo de las habilidades interpersonales de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Habilidades Interpersonales				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	32	39.5	9	39.1
Satisfecho	48	59.3	13	56.5
Insatisfecho	1	1.2	1	4.3
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de las habilidades interpersonales de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

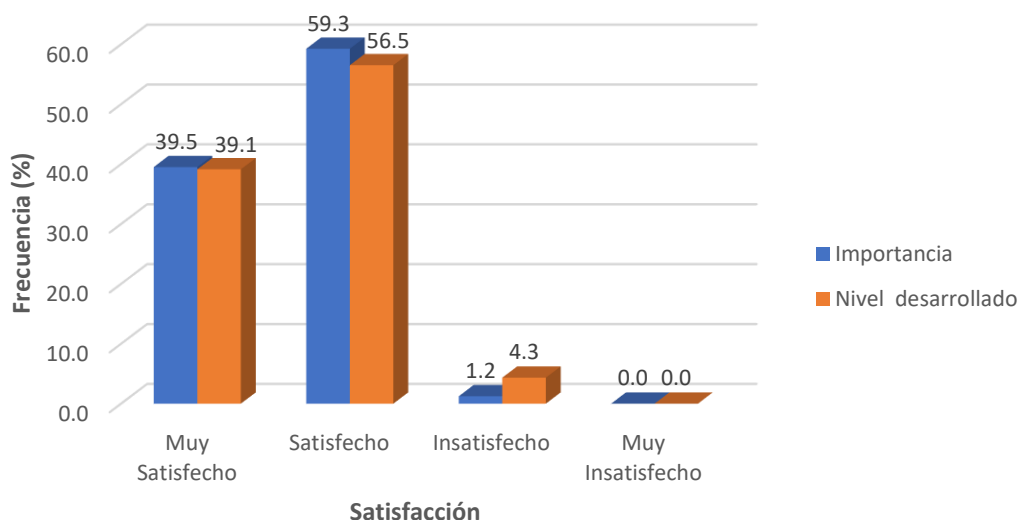


Figura 26: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 39.5% se consideran muy satisfechos con la importancia de las habilidades interpersonales al compararlo con el nivel desarrollado en los CPPP, sólo el 39.1% afirma coincidir en esta valoración, el 59.3% se considera satisfecho, y para igual escala el nivel desarrollado es de 56.5%, de otro lado el 1.2% afirma estar insatisfecho con el nivel desarrollado, así también como el 4.3% en esta habilidad.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis de la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 29

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad_Metas		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	38	46.9	10	43.5
Satisfecho	43	53.1	13	56.5
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

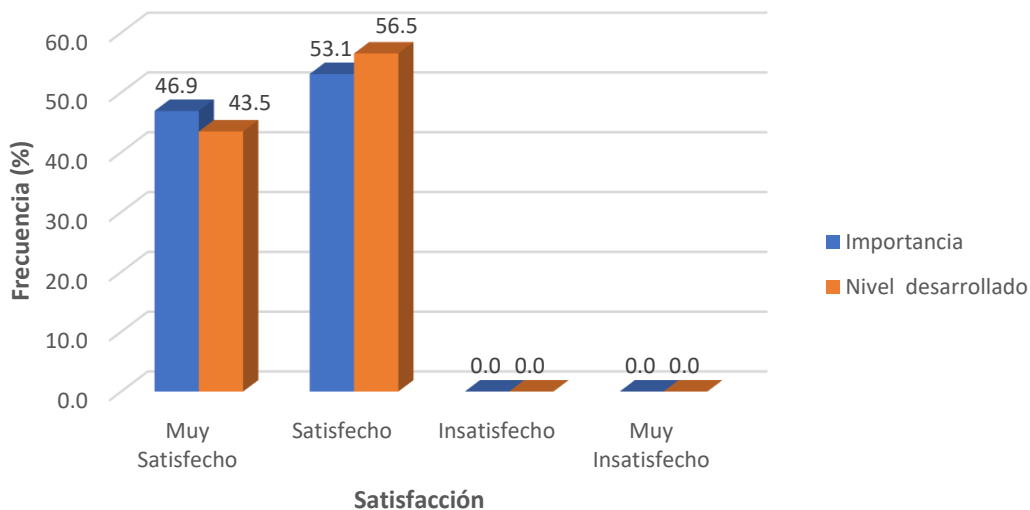


Figura 27: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 46.9% se sienten muy satisfechos con la importancia de la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes al compararlo con el nivel desarrollado en los CPPP, el 43.5% afirma coincidir en esta valoración, el 53.1% se considera satisfecho y para igual escala el nivel de desarrollo es de 56.5%, situación que amerita seguir mejorando esta capacidad.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017

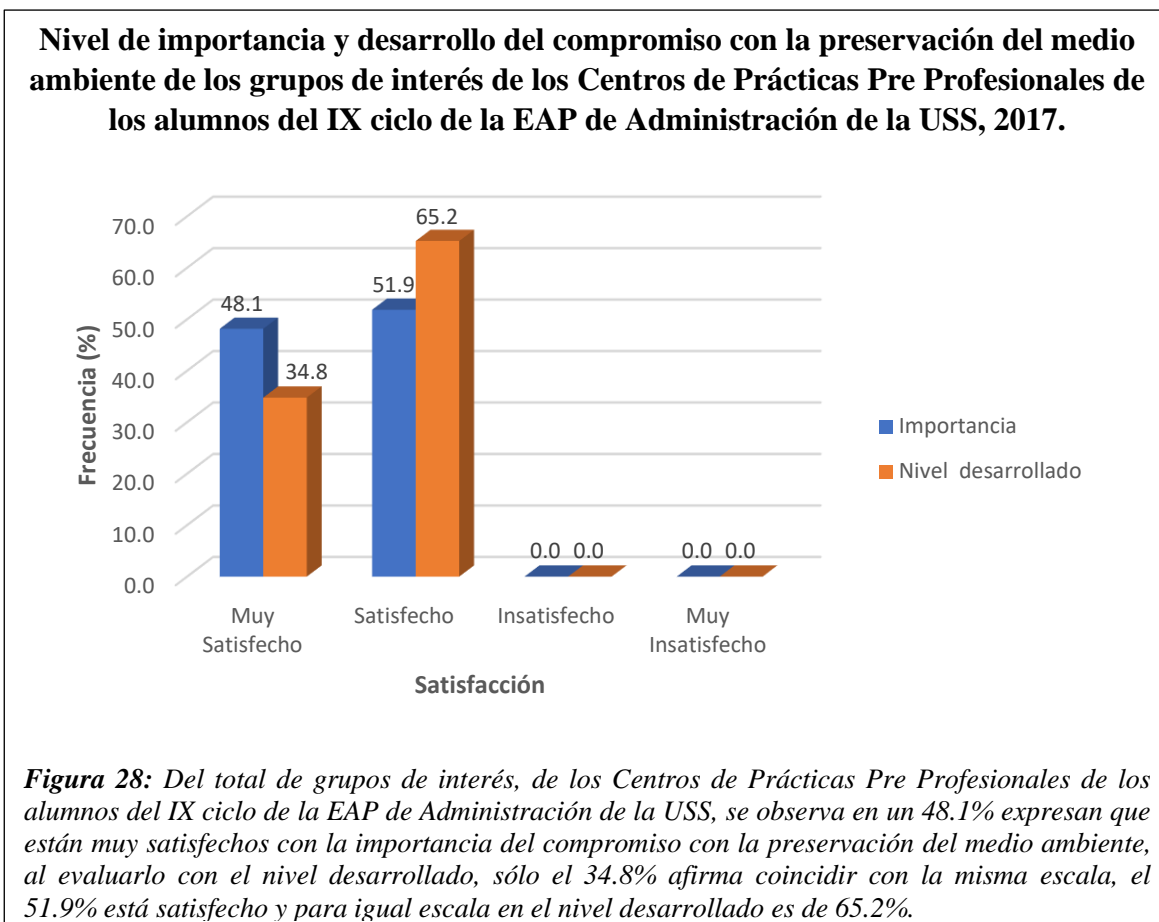
Análisis del compromiso con la preservación del medio ambiente en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 30

Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con la preservación del medio ambiente de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Compromiso_Medio_Ambiente				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	39	48.1	8	34.8
Satisfecho	42	51.9	15	65.2
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis del compromiso con su medio sociocultural en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 31

Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con su medio sociocultural de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Compromiso Sociocultural				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	43	53.1	10	43.5
Satisfecho	38	46.9	13	56.5
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con su medio sociocultural de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

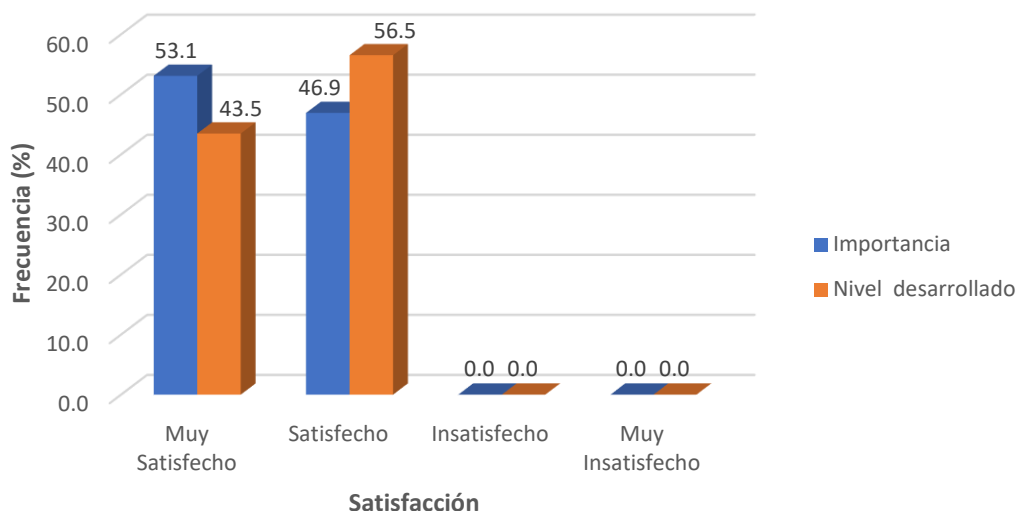


Figura 29: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que el 53.1% se sienten muy satisfechos con la importancia del compromiso con su medio sociocultural al compararlo con el nivel desarrollado en los CPPP, el 43.5% afirma coincidir en esta valoración, el 46.9% se considera satisfecho y para igual escala el nivel desarrollado es de 56.5%.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017

Análisis de la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 32

Nivel de importancia y desarrollo de la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad por parte de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Valoración_Respeto		Nivel desarrollado	
	Importancia N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	47	58.0	13	56.5
Satisfecho	34	42.0	10	43.5
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad por parte de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

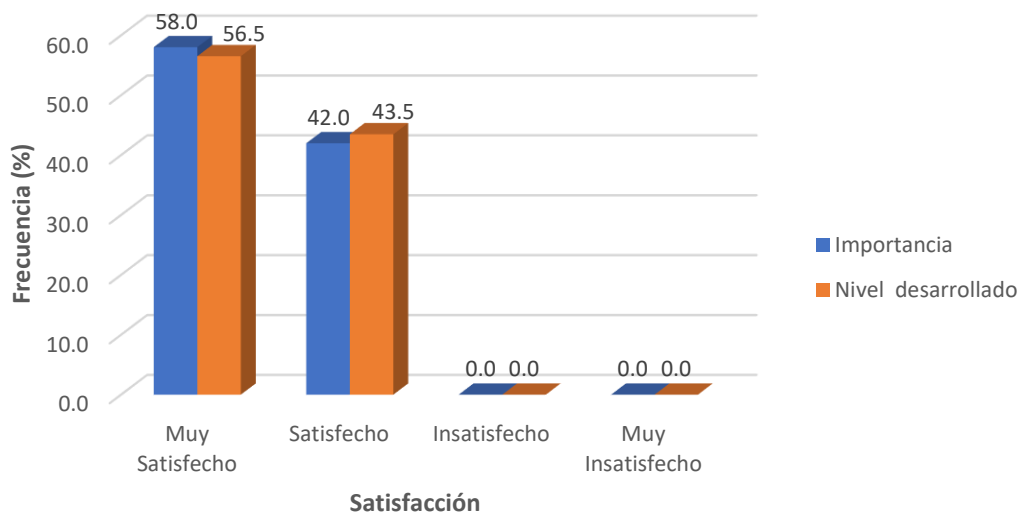


Figura 30: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 58% se sienten muy satisfechos con la importancia de la valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad al compararlo con el nivel desarrollado en los CPPP, el 56.5% afirma coincidir en esta valoración, el 42% se considera satisfecho y para igual escala el nivel desarrollado es de 43.5%.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017

Análisis de las habilidades para trabajar en contextos internacionales en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 33

Nivel de importancia y desarrollo de la habilidad para trabajar en contextos internacionales de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Habilidad Internacionales				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	43	53.1	7	30.4
Satisfecho	33	40.7	11	47.8
Insatisfecho	4	4.9	4	17.4
Muy Insatisfecho	1	1.2	1	4.3
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo de la habilidad para trabajar en contextos internacionales de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

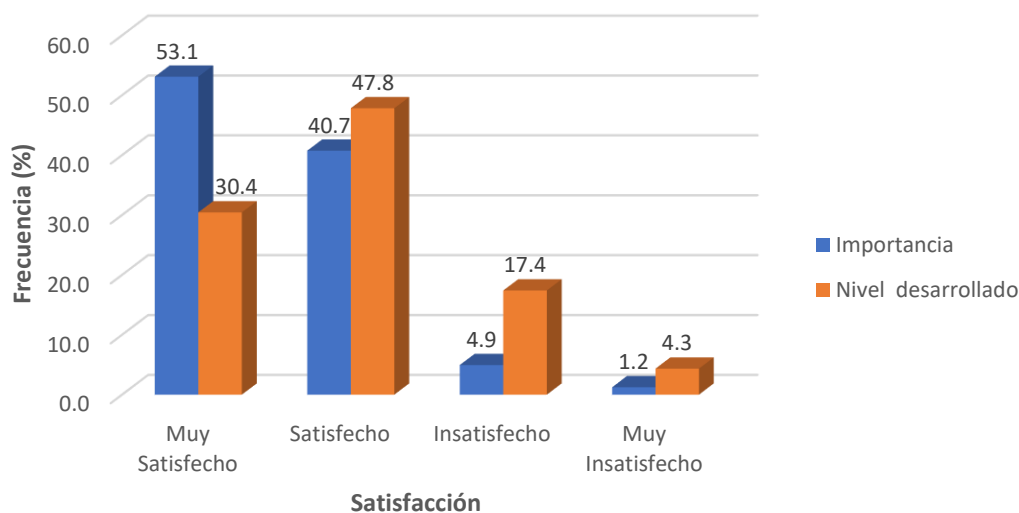


Figura 31: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 53.1% se sienten muy satisfechos con la importancia de la habilidad para trabajar en contextos internacionales con el nivel desarrollado en los CPPP, el 30.4% afirma coincidir en esta escala, el 40.7% se considera satisfecho y para igual escala el nivel desarrollado es de 47.8%, así mismo el 4.9% está insatisfecho mientras en el nivel desarrollado sólo está el 17.4%, por otro lado el 1.2% se encuentra muy insatisfecho para igual escala sólo el 4.3% afirma estar muy insatisfecho en esta habilidad.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

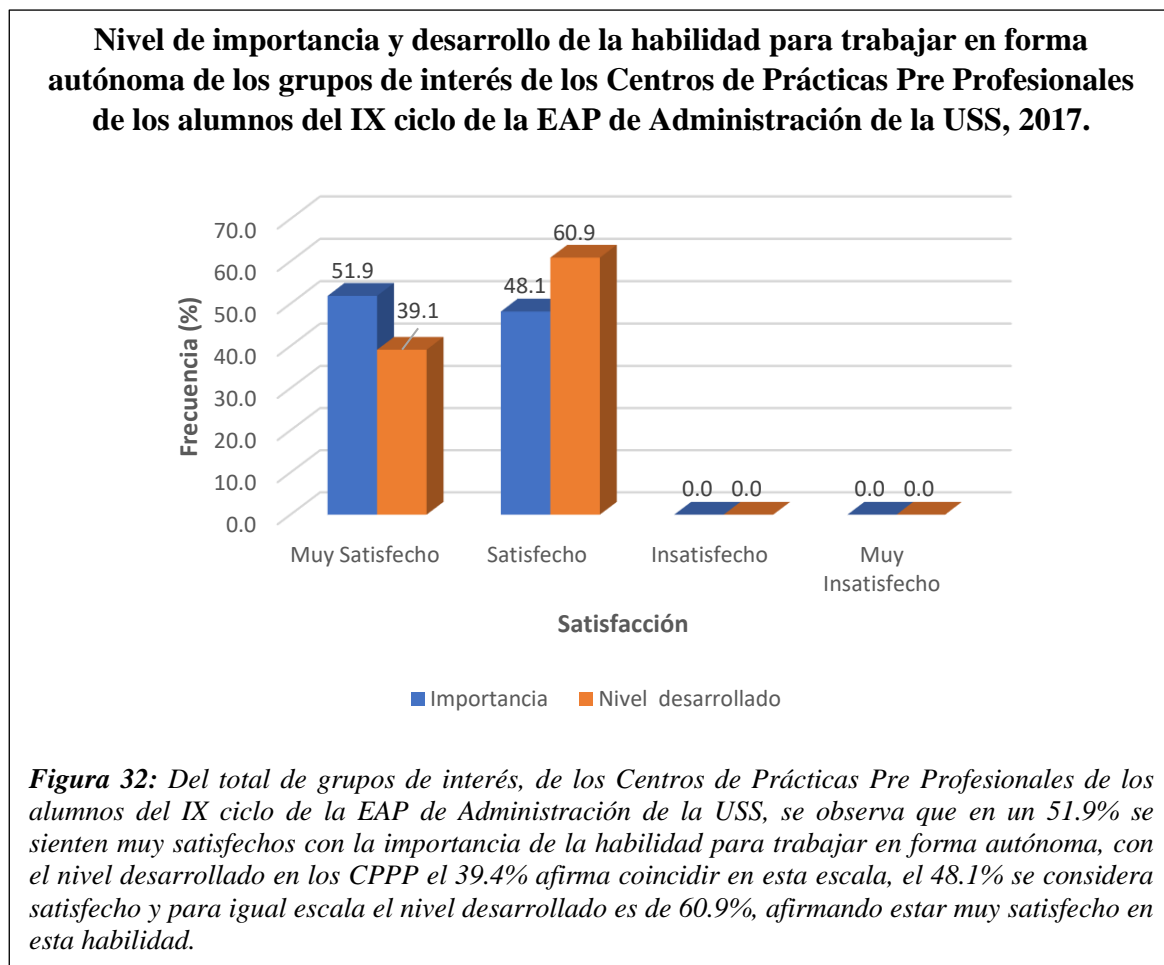
Análisis de la habilidad para trabajar en forma autónoma en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 34

Nivel de importancia y desarrollo de la habilidad para trabajar en forma autónoma de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Habilidad Autónoma			
	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	42	51.9	9	39.1
Satisfecho	39	48.1	14	60.9
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

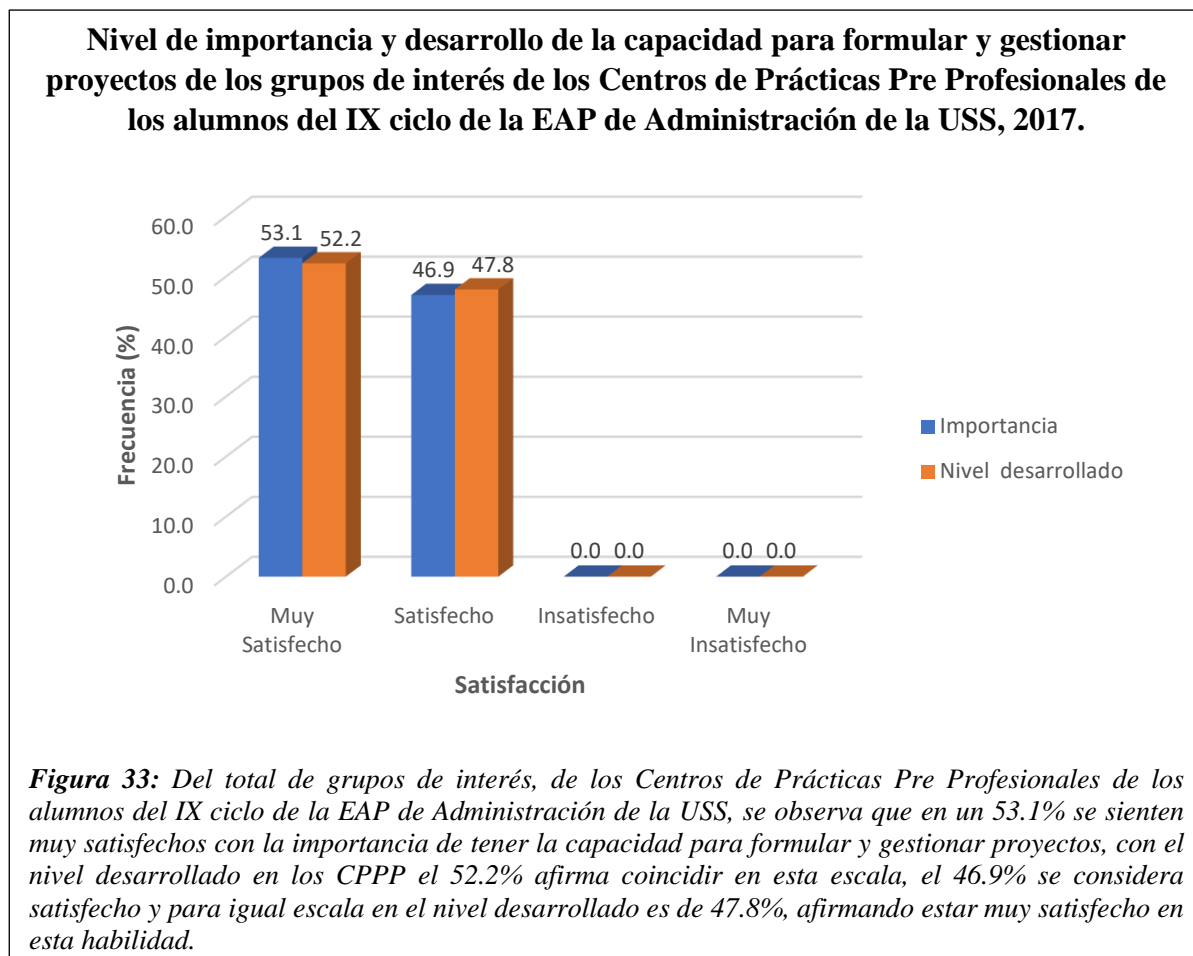
Análisis de la capacidad para formular y gestionar proyectos en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 35

Nivel de importancia y desarrollo de la capacidad para formular y gestionar proyectos de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Capacidad_Gestionar		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	43	53.1	12	52.2
Satisfecho	38	46.9	11	47.8
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.



Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis del compromiso ético en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 36

Nivel de importancia y desarrollo del compromiso ético de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Nivel de Satisfacción	Compromiso ético		Nivel desarrollado	
	Importancia			
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	42	51.9	6	26.1
Satisfecho	39	48.1	17	73.9
Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo del compromiso ético de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

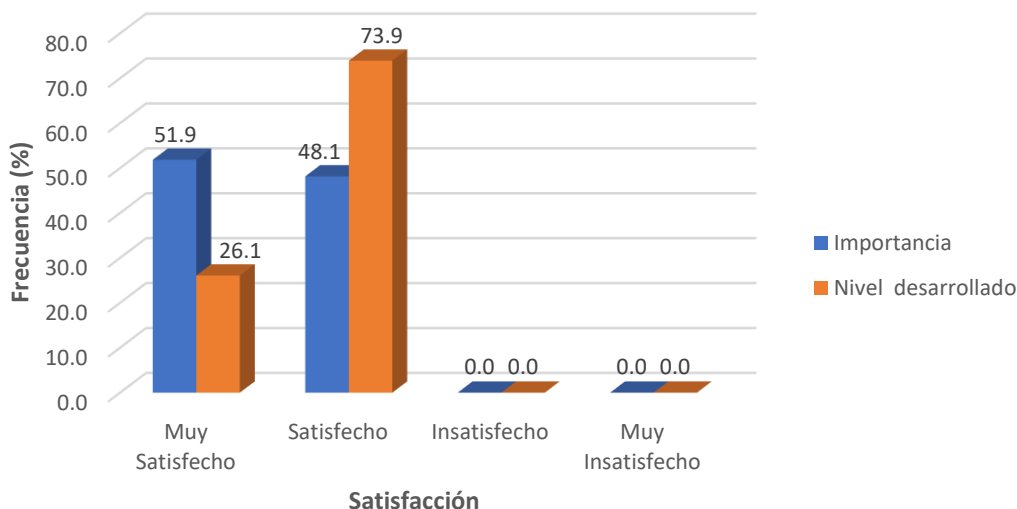


Figura 34: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 51.9% se sienten muy satisfechos con la importancia de tener la capacidad para formular y gestionar proyectos, con el nivel desarrollado en los CPPP el 26.1% afirma coincidir en esta escala, el 48.1% se considera satisfecho y para igual escala en el nivel desarrollado es de 73.9%, afirmando estar muy satisfechos, cifras de mucha relevancia para poder mejorar en este compromiso

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Análisis del compromiso con la calidad en los grupos de interés de los CPPP de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Tabla 37

Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con la calidad de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

Compromiso_Calidad				
Nivel de Satisfacción	Importancia		Nivel desarrollado	
	N°	%	N°	%
Muy Satisfecho	47	58.0	15	65.2
Satisfecho	33	40.7	7	30.4
Insatisfecho	1	1.2	1	4.3
Muy Insatisfecho	0	0.0	0	0.0
Total	81	100.0	23	100.0

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Nivel de importancia y desarrollo del compromiso con la calidad de los grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, 2017.

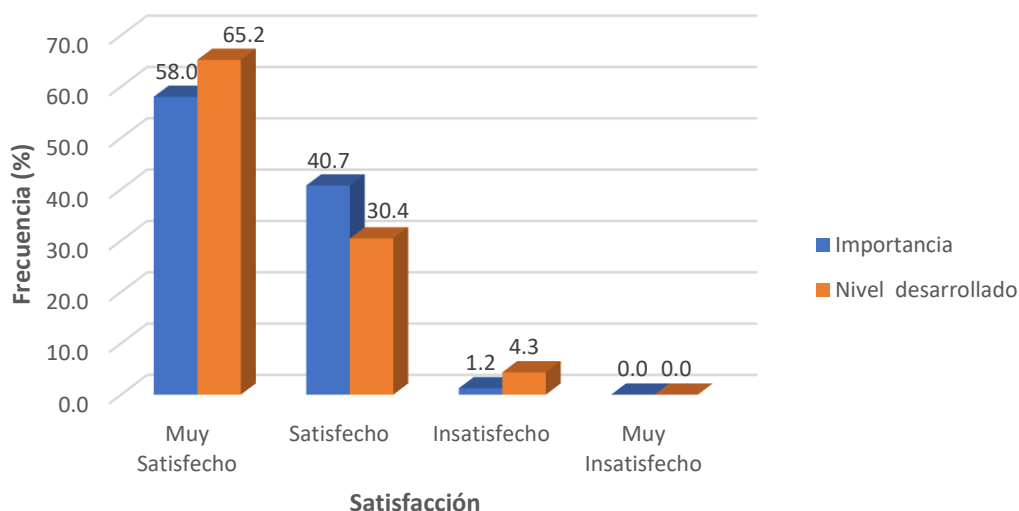


Figura 35: Del total de grupos de interés, de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la USS, se observa que en un 58% se sienten muy satisfechos con la importancia de tener el compromiso con la calidad, y en el nivel desarrollado en los CPPP el 65.2% afirma coincidir en esta escala, el 40.7% se considera satisfecho y para igual escala en el nivel desarrollado es de 30.4%, afirmando estar muy satisfechos, por otro lado el 1.2% se considera insatisfecho y en el nivel desarrollado el 4.3%, cifras de mucha relevancia para poder mejorar en este compromiso con la calidad.

Fuente: Test de competencias profesionales, adaptado del proyecto ALFA de Tuning de América Latina, aplicado a grupos de interés de los Centros de Prácticas Pre Profesionales de los alumnos del IX ciclo de la Escuela Académico de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

3.2. Discusión de resultados

Las necesidades que busca el mercado laboral o las organizaciones priorizan que los alumnos del IX ciclo y egresados de la escuela de administración tengan la capacidad de abstracción, análisis y síntesis, así también buscan que tengan la necesidad de tener la capacidad de aprender y actualizarse permanentemente, y la capacidad de ser creativos. En consecuencia, analizando los resultados obtenidos se pudo hallar así mismo en la tabla 28 nos muestra que tanto la importancia y el nivel desarrollado coinciden en un 39% considerándose muy satisfechos con la importancia de las habilidades interpersonales, al compararlo con el nivel desarrollado en los CPPP, el 59.3% se considera satisfecho, y para igual escala el nivel desarrollado es de 56.5%, de otro lado teniendo un déficit valorativo del 1.2% afirma estar insatisfecho con el nivel desarrollado, así también como el 4.3% en esta habilidad, estos resultados hallados concordando con Cifuentes (2017) quien indica que ciertas competencias son necesarias para los empleadores, Entre ellas, destacaría desarrollar la capacidad de liderazgo y trabajo en equipo.

El 100% se encuentra en áreas relacionadas a la carrera y dentro de ellas en la tabla 5 están distribuidas mayoritariamente con un 71.6% en el sector privado y con un restante del 28.4% están en el sector público, esto nos da a entender que gran parte de las organizaciones están formadas en el sector privado donde hay más posibilidad para incursionarse en el mercado laboral dirigidas a la carrera de administración elegida por los alumnos de la USS, concordando con Méndez (2015) quién llegó a la conclusión que: El 24,1% de los que estuvieron de acuerdo con el perfil profesional estuvieron de acuerdo con la satisfacción de la profesión elegida. Pese a que el 80,5% de los encuestados que estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo con el perfil profesional, asimismo estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo con la profesión electa. Estos porcentajes no revelaron el nivel de significación estadística entre las variables, por el contrario, que los alumnos han aceptado ambas variables de modo independiente, una respecto de la otra.

Las estrategias orientadas a la mejora del perfil profesional y la empleabilidad laboral en la escuela de Administración es desarrollar un seminario de la marca personal y la empleabilidad a los alumnos del IX ciclo, así mismo también mejorar el seguimiento del egreso de la EAP de administración, concordando con Infantes y Vásquez (2018) quienes propusieron un modelo de perfil académico y laboral del profesional egresado, teniendo en cuenta que en primera instancia analizaron el perfil del egresado.

3.3. Aporte científico

En la siguiente propuesta tiene como propósito utilizar estrategias orientadas a la mejora del perfil profesional y la empleabilidad laboral en la escuela de administración en desarrollar un seminario taller de la marca personal y la empleabilidad dirigido a los alumnos del IX ciclo.

PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERISDAD SEÑOR DE SIPAN, PIMENTEL – 2017

AUTOR

Becerra Chirinos Loiss Schwarzenegger

PIMENTEL – PERÚ

2019

INTRODUCCIÓN

Los resultados expuestos en esta investigación me comprometen a explyar el estudio hacia la creación de una propuesta que dé solución a la problemática expuesta en este estudio realizado para los alumnos del IX ciclo de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán, la cual no cuenta con estrategias orientadas a la mejora del perfil profesional y la empleabilidad laboral y el desarrollo de un seminario de la marca personal y la empleabilidad en el IX ciclo. Los resultados obtenidos, confirman que existe un nivel regular de satisfacción por parte de los grupos de interés hacia los alumnos del IX ciclo la cual están realizando sus Prácticas Pre Profesionales en diferentes entidades. Respecto a la empleabilidad podemos decir que los alumnos están totalmente guiados a ejercer rápidos cambios globalizados, y para contribuir a la mejora de la calidad social, y asimismo proporcionarles profesionales eficaces y eficientes que cumplan su rol perfectamente.

Lograr que los alumnos del IX ciclo de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán obtengan todas las características propuestas en el perfil profesional, es necesario organizar y/o ejecutar el plan de estudios de tal forma que sea coherente y apunte a cumplir lo observado en el perfil profesional.

3.4. Justificación

La presente propuesta consiste en utilizar estrategias orientadas a la mejora del perfil profesional y la empleabilidad laboral en la escuela de administración en desarrollar un seminario taller de la marca personal y la empleabilidad para los alumnos del IX ciclo, así mismo también mejorar el seguimiento del egresado de la EAP de administración, ha sido necesario debido a que en los resultados obtenidos en el estudio muestran que hay un nivel regular de satisfacción en algunas escalas por parte de los grupos de interés hacia los alumnos del IX ciclo la cual están realizando sus Prácticas Pre Profesionales en diferentes entidades. Una parte muy importante en estas situaciones es determinar la contribución del perfil profesional a la empleabilidad laboral de los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración, con el único fin de impedir la mejora de la escasa contribución hacia los alumnos, de no ser así se verá seriamente afectado tanto el nivel del perfil profesional y la empleabilidad laboral y la imagen y prestigio de la Universidad Señor de Sipán.

3.5. Objetivos

Objetivo General

Proponer estrategias para alinear el desarrollo del perfil profesional y la empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017.

Objetivos Específicos

Diseñar un seminario taller para fortalecer la marca personal de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

Diseñar un seminario taller sobre la mejora de la empleabilidad de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

3.6. Desarrollo de propuesta

Esta propuesta tiene como fin dar a conocer las estrategias orientadas a la mejora del perfil profesional y la empleabilidad laboral en la escuela de administración en desarrollar un seminario taller de la marca personal y la empleabilidad para los alumnos del IX ciclo, así mismo también mejorar el seguimiento del egreso de la EAP de administración para conocer el grado de satisfacción.

Seminario Taller de la Marca personal a los alumnos del IX ciclo de la EAP.

El desarrollo del seminario es muy importante, ya que con esto se busca que los alumnos tengan una representación competitiva de uno mismo frente al mercado laboral, ya que la marca personal puede ser digital o real, y es algo que se tiene que tener actualizada para que finalmente las personas se creen una idea e imagen. Desarrollar una marca personal consiste en tratar la imagen del sujeto para comunicar características y valores diferenciados.

Temática

Las actividades que se van a utilizar en el seminario taller para crear y dar visibilidad a una marca personal honesta, potenciadora, y positiva son:

Tabla 38

Seminario taller de la marca personal dirigido a los alumnos del IX ciclo de la EAP de administración

DESARROLLO DEL SEMINARIO TALLER DE LA MARCA PERSONAL DIRIGIDO A LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA EAP DE ADMINISTRACION	
PERSONA A CARGO	El seminario taller de empleabilidad lo realizará: Coordinadora de la escuela de administración Jefe de prácticas de la escuela de administración Responsable del seguimiento al egresado de la escuela de administración
TEMATICA	Inteligencia emocional y PNL. Management empresarial Tecnología (redes sociales, blogs, webs, etc.) Habilidades comunicativas (lenguaje no verbal, oratoria, hablar con la prensa)
TIEMPO ESTIMADO	Los tiempos oscilan entre 1 mes
CANTIDAD DE ASISTENTES	Los 110 alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración.
REFRIGERIO	Para las actividades se realizará un pequeño refrigerio donde a cada alumno se le brindará un sándwich y gaseosa.
ESPECIALISTA DEL MTPE	Se contratará a los especialistas que serán parte del Taller Seminario
LUGAR	Auditorio B de la Universidad Señor de Sipán
MOBILIARIO	Sillas y mesas
EQUIPOS	Se contará con un proyector, una computador o laptop, parlantes, un micrófono, ya que se hará uso de diapositivas y vídeos.
DOCUMENTOS TECNICOS	Al finalizar se les otorgará el certificado por haber culminado el Seminario Taller de la Marca personal y empleabilidad a cada Alumno del IX ciclo de administración.

Fuente: *elaboración propia*

Seminario Taller de Empleabilidad a los alumnos del IX ciclo de la EAP.

I. Fundamentación

El Seminario Taller de Empleabilidad, tiene como objetivo situar al alumno en el contexto del entorno ocupacional desde la perspectiva emprendedora y como dependiente en el ámbito público y privado, asimismo fortaleciendo sus debilidades y generándole así mismo una estrategia eficaz para el uso de sus fortalezas.

El Seminario Taller de Empleabilidad va dirigido para los alumnos del IX ciclo de la escuela de administración de la Universidad Señor de Sipán.

De esta manera el seminario taller de empleabilidad, permite a los alumnos interactuar de manera multidisciplinaria e ir descubriéndose como administradores de su propio destino. Les proporcionará también, descubrir las bondades de los efectos de relacionarse no solo con los actores principales en el mercado laboral local y nacional, sino desarrollar redes de mutuo apoyo entre sus compañeros, permitiéndoles acercarse a un mayor abanico de posibilidades en el mundo laboral para el cual se preparan.

El objetivo es disminuir el desempleo y hacer que los jóvenes tengan una inserción laboral dándoles otra perspectiva de la importancia del estudio. Serán capaces de adaptar su perfil profesional al requerido por el mercado laboral, proyectándose a las tendencias futuras del mercado.

II. Competencia y habilidades

Al concluir el Seminario Taller de Empleabilidad los alumnos reconocen sus competencias y habilidades individuales y cómo éstas se logran fortalecer al desarrollar redes interpersonales, las mismas que le permiten acceder a una mayor gama de oportunidades presentes y futuras. Además, el alumno estará en condiciones de mejorar su perfil personal y profesional, ajustándose a las exigencias del contexto actual.

III. Beneficio del taller seminario de empleabilidad

Se otorgará 1 certificado a nombre de la Universidad Señor de Sipán por el tiempo establecido de duración del Taller Seminario de Empleabilidad.

IV. Contenidos conceptuales

Análisis del contexto	Fortalezas y debilidades
Aprendizaje	Paradigmas
Autodiagnóstico	Perfil profesional
Autoestima	Pertenencia
Competencia	Pro actividad
Compromiso	Proyección laboral
Comunicación	Recursividad
Diversidad	Tenacidad
Empleabilidad	Tendencia laboral
Ética	Tolerancia
Flexibilidad	Valores

V. Contenidos procedimentales

Fortalezas

En los contenidos procedimentales se fortalecerán su autoestima desde el punto de vista del auto análisis y la capacitación y aprendizaje constante, entendiendo que el mejoramiento de su autoestima constituye un elemento determinante para la adquisición de la seguridad personal y la empleabilidad.

Refuerzos

Reforzarán el sentido de pertenencia, analizando las diferentes posiciones que tienen las personas dentro del grupo y ejercitando la autoafirmación con miras a estimular el desarrollo personal y el de los grupos de referencia.

Nivel de importancia y desarrollado

Enfrentarán y buscarán soluciones a problemas cotidianos y desarrollarán un nivel más alto de confianza en la capacidad individual y grupal para la solución de diferentes situaciones.

Utilizarán información proporcionada para evaluar y adaptarse al nuevo contexto de los cambios del mercado laboral relacionados con las exigencias y perfiles profesionales.

VI. Contenidos actitudinales

- Responsabilidad individual y colectiva.
- Disposición a la investigación y a la búsqueda de información adicional.

- Actitud crítica para el análisis de problemas.
- Valoración de los conocimientos adquiridos.
- Respeto por el trabajo personal, grupal y del profesor.
- Trabajo en equipo.
- Valoración de la sensibilidad mediante las propias experiencias y la de los demás.
- Tolerancia para aceptar la adversidad y la diversidad
- Búsqueda de identidad personal.
- Sensibilidad para la valoración e interpretación del contexto.
- Reflexividad y creatividad.

La elaboración del Seminario Taller de Empleabilidad a los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración presenta las siguientes actividades:

Tabla 39*Seminario Taller de la Empleabilidad a los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración*

PERSONA A CARGO	ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR	TIEMPO ESTIMADO	CANTIDAD DE ASISTENTES	ESPECIALISTA DEL MTPE	LUGAR
Coordinadora de la escuela de administración.	Análisis del mercado laboral				
Jefe de prácticas de la escuela de administración.	Análisis del Perfil profesional	1 mes	Los 110 alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración.	Se contratará a los especialistas que serán parte del Taller Seminario	Auditorio B de la Universidad Señor de Sipán.
Responsable del seguimiento al egresado de la escuela de Administración.	Marca personal Hoja de vida (2 semanas) Estrategias para buscadores de oferta laboral				

Fuente: elaboración propia.

VII. Diseño del certificado del seminario taller de la marca personal y la empleabilidad



VIII. Plan de acción

Tabla 40

Cronograma de actividades

Objetivos	Actividades	Detalle de actividades	Taller	Cronograma (semanas)				Costo
				1	2	3	4	
Diseñar un seminario taller para fortalecer la marca personal de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.	Determinar personal a cargo de la escuela de administración	Coordinadora, Jefe de prácticas y Responsable del seguimiento al egresado	Inteligencia emocional y PNL.	■				S/. 0.00
	Determinar las temáticas	Inteligencia emocional y PNL, Management empresarial, Tecnología, Habilidades comunicativas	Management empresarial		■			S/. 0.00
	Determinar el tiempo	1 mes	Tecnología			■		S/. 880.00
	Otorgar refrigerio	Sándwich y gaseosa					■	S/. 1200.00
	Contratar especialista	4 asistencias						S/. 0.00
	Determinar lugar	Auditorio B de la USS	Habilidades comunicativas				■	S/. 0.00
	Determinar mobiliario y equipo	Proyector, computador, parlantes, micrófono.						S/. 220.00
	Elaboración de certificados	Certificados						S/. 220.00
Diseñar un seminario taller para mejorar la empleabilidad de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.	Determinar personal a cargo de la escuela de administración	Coordinadora, Jefe de prácticas y Responsable del seguimiento al egresado	Análisis del mercado laboral	■				S/. 0.00
	Determinar las temáticas	Análisis del mercado laboral, Análisis del Perfil profesional, Marca personal, Hoja de vida, Estrategias para buscadores de oferta laboral	Análisis del Perfil profesional		■			S/. 0.00
	Determinar el tiempo	1 mes	Marca personal			■		S/. 0.00
	Otorgar refrigerio	Sándwich y gaseosa					■	S/. 880.00
	Contratar especialista	4 asistencias						S/. 1200.00
	Determinar lugar	Auditorio B de la USS	Hoja de vida				■	S/. 0.00
	Determinar mobiliario y equipo	Proyector, computador, parlantes, micrófono.	Estrategias para buscadores de oferta laboral				■	S/. 0.00
	Elaboración de certificados	Certificados						S/. 220.00
TOTAL								S/. 4,600.00

Fuente: elaboración propia.

IX. Financiación

La presente propuesta de investigación, cuyo costo descrito se propone ser incluida dentro del plan operativo (PO) de la escuela de administración, eso se solicita en el mes de octubre aproximadamente, así mismo se sugiere se tome como referencia para las demás facultades de la universidad, con el fin de mejorar el perfil profesional de los estudiantes y la empleabilidad laboral sea la más idónea. Esto es debido a que la institución es responsable de las capacidades y habilidades que tenga un egresado. De esta manera, los egresados podrán enfrentar y buscar soluciones a los problemas cotidianos y desarrollarán un nivel más alto de confianza en la capacidad individual y grupal para la solución de diferentes situaciones.

X. Acciones de mejora

Para evaluar la ejecución de la propuesta se realizarán test o encuestas a los egresados, sobre su progreso laboral después de egresar de la universidad, con la finalidad de mejorar el contenido de la propuesta en beneficio de todos los involucrados. Así como también podrán utilizar información proporcionada para evaluar y adaptarse al nuevo contexto de los cambios del mercado laboral relacionados con las exigencias y perfiles profesionales.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El seminario taller de empleabilidad y la marca personal, fortalecerá y mejorará el desarrollo del perfil profesional y la empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración, con el fin de poder situar al alumno en el contexto de su entorno laboral desde una perspectiva emprendedora y como dependiente en el sector público y privado. La representación competitiva será demostrada en el alumno frente al mercado laboral

Las necesidades de las empresas o la demanda del mercado laboral en relación de los alumnos de administración es que tengan conocimiento y dominio del proceso administrativo, así misma predisposición al aprendizaje continuo y amplio dominio tecnológico que va más allá de lo enseñado en las aulas universitarias, que tengan visión prospectiva.

El 100% de los alumnos del IX ciclo de la EAP de Administración se encuentran trabajando en áreas relacionadas a la misma carrera la cual se hallaron en la base de datos de CPPI de los alumnos del IX ciclo en donde los resultados indicaron que están laborando en dichas áreas distribuidas mayoritariamente en el sector privado, esto nos da a entender que hay más posibilidades para incursionarse en el mercado laboral dirigidas a la carrera de administración elegida por los alumnos de la USS.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda a las autoridades de La Escuela Profesional De Administración de la Universidad Señor Sipán, realizar un seguimiento de manera continua a los alumnos del IX y X ciclo, asimismo de los egresados de la carrera de administración para tener conocimiento del desarrollo prospectivo laboral y profesional de los mismos.

Implementar dentro del plan estratégico de la escuela, los talleres propuestos para que se complementen con la teoría y así mismo enriquecer los conocimientos de los estudiantes y de esta manera aumenten las posibilidades de empleo.

Interactuar de manera más cercana y coordinada con las empresas, para poder conocer más de cerca el desenvolvimiento laboral de los mismos alumnos, y ver el desarrollo de dichas estrategias empleadas en la propuesta.

Realizar eventos de carácter académicos con los alumnos y egresados de la carrera de administración para reforzar los vínculos con la universidad y las empresas y así poder conocer cuáles son las necesidades entre los mismos y establecer planes de ayuda mutua.

V. REFERENCIAS

- Addeco. (23 de septiembre de 2016). *Addeco*. Obtenido de Adecco: <http://www.addeco.es/Home/index.html>
- Álvaro, E. M. (2009). *Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados*. D - Pontificia Universidad Javeriana.
- Acuña, K. E., & Mozombite, C. A. (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*. Chiclayo.
- Althaus, I. (10 de mayo de 2017). La empleabilidad de los millennials. *Gestión - El Diario de Economía y Negocios de Perú*, pág. 6.
- Asunción, G. P. (2013). *Formación profesional desde la dinámica de las prácticas pre profesionales, para el desempeño laboral de los egresados de la escuela de marketing y negocios internacionales*. UDCH 2013. Chiclayo.
- Alles, M. (2006). *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas
- Arce, C. (2016). *Modelo de perfil profesional por competencias para la formación del Ingeniero Químico en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/1102/BC-TES-5882.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Beneitone, P., Marty, M., & Macke, M. (2013). *Alfa Tuning América Latina: Innovación Educativa y Social (2011-2013)*. noviembre 1, 2017, de Alfa Tuning América Latina Sitio web: <http://www.tuningal.org/>
- Capuñay, C. (2018). *Análisis del perfil profesional de los profesionales de ingeniería de sistemas en instituciones del sector público peruano a partir de la aplicación de técnicas de inteligencia de negocios y scraping*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2555/BC-TES-TMP-1428.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Capuñay, R. (2018). *Evaluación del impacto del programa de capacitación laboral Jóvenes Productivos en el departamento de Lambayeque*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional pedro ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3171/BC-TES-TMP-2053.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cifuentes, P. (2017). *Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción e interpretación*. Obtenido de Repositorio Universidad de Murcia: https://ddd.uab.cat/pub/quaderns/quaderns_a2017n24/quaderns_a2017n24p197.pdf

- Cuba, 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*. Lima.
- Del Castillo, E. (07 de septiembre de 2012). *Gestión*. Obtenido de Gestión: <http://blogs.gestion.pe/reinventarse/2012/09/las-dos-caras-del-mercado-labo.html>
- Felgueroso, F. (2015). *La empleabilidad de los graduados universitarios: 4 décadas de problemas estructurales*. Obtenido de Nada es gratis: <http://nadaesgratis.es/felgueroso/la-empleabilidad-de-los-graduados-universitarios-4-decadas-de-problemas-estructurales>
- Funes, D. E. (2013). *La transformación retórica del texto científico en texto literario como estrategia didáctica para fortalecer las competencias genéricas de comunicación escrita, análisis y síntesis, definidas en el perfil profesional de egreso del profesorado en la enseñanza del español*. San Pedro Sula Cortés.
- García, O. G. (2015). *Factores que influyen en la definición del perfil profesional del egresado de la ETS-PNP y el desempeño laboral*. Lima.
- GINES, M. J. (14 de junio de 2015). *El País*. Obtenido de El País: http://elpais.com/autor/jose_gines_mora/a/
- Gómez, M. (2018). *Forge: El 38% de jóvenes peruanos no encuentra empleo por falta de experiencia*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/forge-38-jovenes-peruanos-encuentra-falta-experiencia-225686>
- Guillermo, p. C. (2006). *Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad*. Red Aportes.
- Huamán, R. E. (2014). *Plan de estudios y el perfil profesional de los alumnos de la especialidad de lenguaje y literatura de la facultad de educación de la unmsm en el periodo 2013-II*. Lima.
- Hernández Díaz, Adela. *Capítulo V: perfil profesional*. *Revista Pedagogía Universitaria*, 9(2): 69-98, 2004. La Habana, CU: Editorial Universitaria, 2009. ProQuest Ebrary. Web. 2 July 2017.
- INEI. (2014). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: www.inei.gob.pe
- INEI. (15 de mayo de 2017). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/06-informe-tecnico-n06_mercado-laboral-mar-abr-may2017.pdf
- Infantes, D., & Vásquez, E. (2018). *Modelo estadístico descriptivo del perfil académico y laboral del profesional egresado de la Escuela Profesional de Estadística de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo:

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/4139/BC-TES-TMP-2956.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Infoempleo. (23 de septiembre de 2016). *Infoempleo*. Obtenido de Infoempleo: <http://www.infoempleo.com/>

Jiménez, R., & Vargas, J. (2015). *Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad*. Obtenido de Repositorio Universidad Federal de Santa Catalina: <http://www.redalyc.org/pdf/3193/319338454007.pdf>

Martín, C. (2015). *Análisis del impacto de las competencias de empleabilidad de los titulados universitarios en España*. Obtenido de Repositorio Universidad Autónoma: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/671202/martin_gonzalez_carlos_martin.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Méndez, M. T. (2015). *Perfil profesional y la satisfacción de la profesión elegida en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de arquitectura de la universidad ricardo palma, año 2014*. Lima.

Meneses, Á. (2017). *Empleabilidad de jóvenes en Lima Metropolitana en el periodo 2010 - 2015*. Obtenido de Repositorio Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6637/Meneses_CAR.pdf?sequence=1

Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos*. Obtenido de Repositorio Universidad de Guadalajara: http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf

Parodi, C. (2018). *La Realidad del Empleo en el Perú*. Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/blog/economiaparatodos/2018/03/la-realidad-del-empleo-en-el-peru.html>

Pérez, C. (2015). *Inserción laboral de universitarios desde la perspectiva psicosocial*. Obtenido de Repositorio Universidad de Extremadura: http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/4040/TDUEX_2016_Perez%20de%20las%20Vacas_Aparicio.pdf?sequence=1

Rivas, Y., & Samamé, E. (2015). *Perfil profesional de los docentes enfermeros: perspectiva de la comunidad educativa de la Universidad Señor de Sipán*. Obtenido de Repositorio Universidad Señor de Sipán: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/567/Rivas%20%20-%20%20Samam%c3%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salto, M., & Páez, J. (2017). *Perfil de egreso y perfil profesional para la formación del administrador de empresas. Caso de estudio carrera de Administración de Empresas de la Universidad Central del Ecuador*. Obtenido de Repositorio

Universidad Central del Ecuador:
https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/viewFile/401/pdf_391

- Samamé, B. (2019). *Factores limitantes y promotores del Programa Nacional Impulsa Perú, para la inserción laboral en la región lambayeque 2016-2017*. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo: <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3522/BC-TES-TMP-2351.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Suarez, L. S. (2012). *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*. León.
- MINEDUC. (06 de marzo de 2013). *Mi Futuro*. Obtenido de Mi futuro: <http://www.mifuturo.cl/index.php/2013-03-06-18-20-53/noticias/277-las-carreras-con-mayor-empleabilidad>
- Navarro, J. P. (2013). *La empleabilidad de los jóvenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad*. Valencia.
- Pérez, P. E. (2013). Cuestiones de sociología - Empleabilidad, motivación por trabajar y políticas de empleo para jóvenes en Argentina. *Revistas de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Comunicación*.
- PULUPA GARCÍA, W. M. (2013). *Metaevaluación del sistema de evaluación docente de la facultad de ciencias económicas para optimizar la formación profesional y propuesta de reforma*. Guayaquil.
- Plaza, M. Q. (2014). *Propuesta de un programa por competencias generales para incrementar el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la facultad de ciencias histórico sociales y educación de la unprg, 2013*. Lambayeque.
- Reyes, G. D. (2016). Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM. En G. D. Tucto, *Elementos del currículo y perfil profesional de la escuela profesional de Ingeniería Mecánica de Fluidos de la UNMSM* (pág. 16). Lima.
- SUNEDU. (2014). *Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU)*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU): <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- Sara, S. (2009). *Género y empleabilidad: desafíos y oportunidades para una política de formación profesional y técnica en el siglo XXI en América Latina*. Organización Internacional del Trabajo.
- Talízina, N.F. (1986). *Fundamentos teóricos para elaborar el modelo del especialista*. Moscú.
- Trabajando.com. (25 de enero de 2017). *La República*. Obtenido de La República: <http://rpp.pe/economia/economia/estas-son-las-10-carreras-mas-demandadas-en-el-peru-noticia-1026157>

- Uranga, F. (23 de septiembre de 2016). *El País*. Obtenido de El País: http://economia.elpais.com/economia/2016/09/22/actualidad/1474535751_945157.html
- Vargas Masías, R. (27 de marzo de 2017). *ESAN*. Obtenido de ESAN: http://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2017/03/empleabilidad-un-atributo-que-marca-la-diferencia/?src=Search_aon_co_marketing_articulos_empleabilidad&gclid=CjwKEAjwppPKBRcGwrSpqK7Y5jcSJACHYbWYZGL2wPV29DD-fPIu8KYe6-s1P57XZGUIqBrvrtlbwhoCBaPw_wcB
- Vargas, M. R. (11 de Julio de 2015). *ESAN*. Obtenido de ESAN: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/07/11/carrera-versus-trayectoria-profesional-empleabilidad-concepto-a-tomar-en-cuenta/>
- Vial, M. I. (11 de Julio de 2016). *El Mercurio*. Obtenido de El Mercurio: <http://www.elmercurio.com/blogs/2016/07/11/43295/Mas-global-que-local.aspx>
- Villarino, F. (2016). *Empleabilidad y estudios de postgrado en Chile*. Obtenido de Universidad de Chile: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/149821/Villarino%20Mu%C3%B1oz%20Felipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXOS

Anexo N° 1



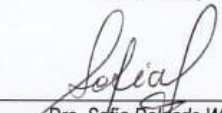
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

Ciudad Universitaria, Diciembre 2018

PERMISO

Por medio del presente le expreso mi cordial saludo en nombre de la Escuela Profesional de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales - de la Universidad Señor de Sipán, asimismo teniendo presente el alto espíritu de colaboración, se le brinda el permiso necesario al alumno del X ciclo: **BECERRA CHIRINOS LOISS SCHWARZENEGGER**, para que realice su trabajo de investigación de su tesis: **"Perfil profesional y empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017"**, en horarios coordinados con los docentes.

Atentamente,


Dra. Sofía Delgado Wong
Directora de la EAP de Administración

ADMISIÓN E INFORMES

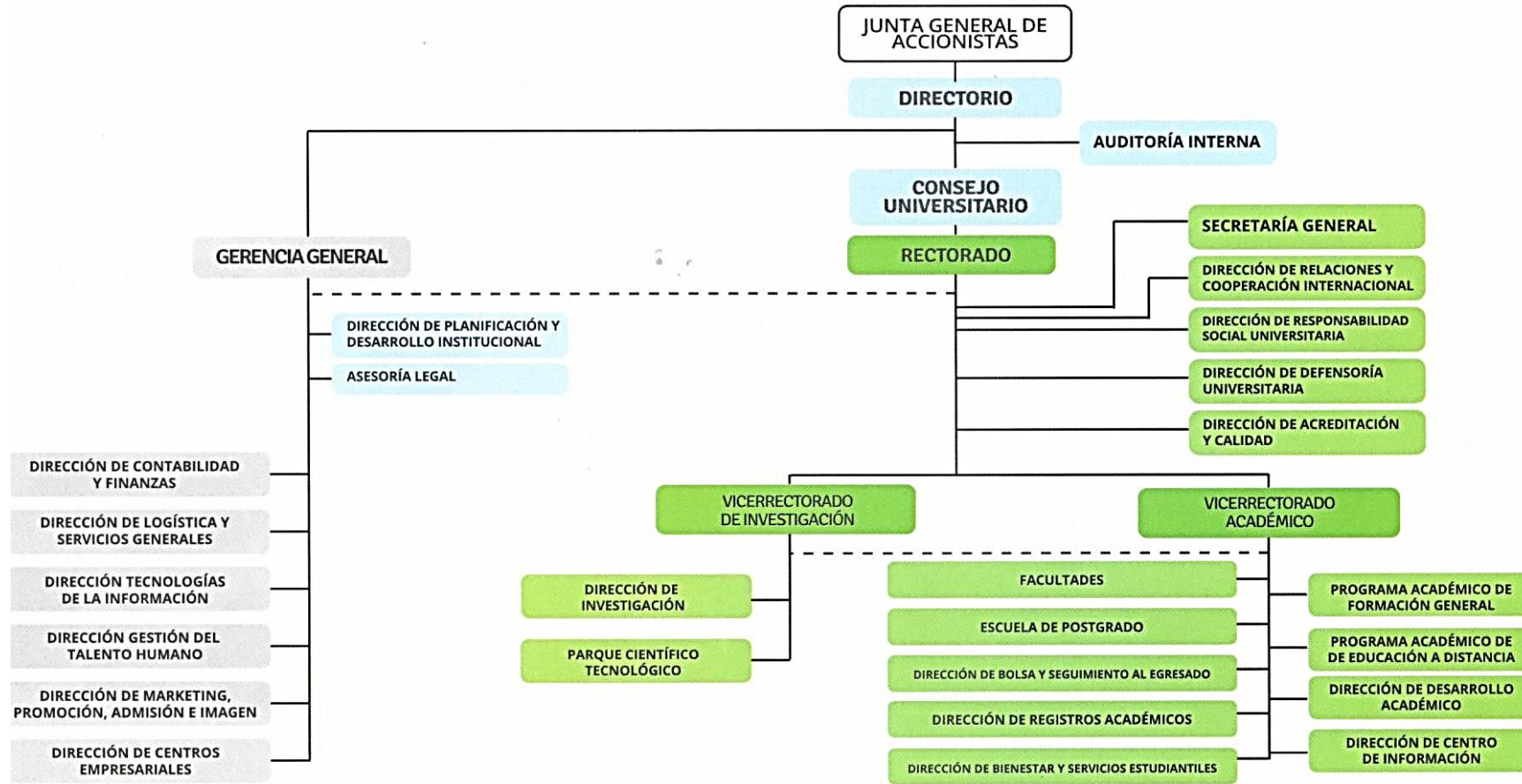
074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo N° 2



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



F

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela de Administración

**CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS**

Nombre del Juez	EMMA RAMOS FARROÑÁN
Profesión	LIC. ADMINISTRACIÓN
Mayor Grado Académico obtenido	DRA. EN EDUCACIÓN
Experiencia Profesional (en años)	10 AÑOS
Institución donde labora	USS
Cargo	DTC
TESIS	
<p>TITULO: PERFIL PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017</p> <p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la contribución del perfil profesional a la empleabilidad laboral de los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017</p> <p>Autor: Becerra Chirinos, Loiss Schwarzenegger Asesor: Dr. Merino Núñez, Mirko</p>	
Instrumento evaluado	Encuesta
Objetivo del instrumento.	Diagnosticar las necesidades que buscan las empresas o el mercado laboral a los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración actualmente de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017
<p>Detalle del Instrumento: el instrumento ha sido construido en base a la Operacionalización de las variables. Agradeceré evaluar cada ítem completando cada pregunta a criterio personal, por favor indique sugerencias</p>	

I. Ítems preguntas. - ENCUESTA

<p>DATOS DE CONTROL</p> <p>Sector de la empresa:</p> <p>A) Privado B) Pública</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>Sugerencias: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Tipos de empresa:</p> <p>A) Microempresa (1 a 10 trabajadores) B) Pequeña (11 a 50 trabajadores) C) Mediana (51 a 200) D) Gran Empresa (51 a más)</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>Sugerencias _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Números de trabajadores de la organización:</p> <p>A) 1 a 5 B) 6 a 10 C) 11 a 15 D) 16 a 20 E) 21 a más</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>Sugerencias _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Tiempo que labora el trabajador y/o practicante (Alumno del IX ciclo de Administración):</p> <p>1. De 0 meses a 3 meses 2. De 4 meses a 6 meses 3. De 7 meses a 12 meses 4. De 1 a 2 años 5. De 3 a 4 años 6. De 5 a 6 años 7. De 6 a más años</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>Sugerencias _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Remuneración al Cargo:</p> <p>A. Ad honorem B. Pagadas por condición de contrato C. Pago por condición de apoyo</p>	<p style="text-align: right;">A (✓) D ()</p> <p>Sugerencias _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Cargo que desempeña el Trabajador y/o practicante: A) Asistente B) Secretaria (o) C) Cajero D) Ventas	A (/) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____
---	--



FIRMA JUEZ EXPERTO

DNI N°: 41365424 .



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

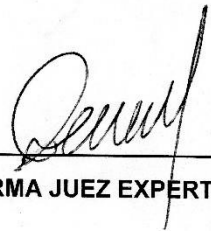
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS

Nombre del Juez	MG. FLOR DELICIA HEREDIA LLATAS
Profesión	LIC. EN ADMINISTRACIÓN E ING. ZOOTECNISTA
Mayor Grado Académico obtenido	MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA.
Experiencia Profesional (en años)	7 AÑOS.
Institución donde labora	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Cargo	DTC - COORDINADORA DE INVESTIGACIÓN EAP. ADMIN.
TESIS	
TÍTULO: PERFIL PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017	
OBJETIVO GENERAL: Analizar la contribución del perfil profesional a la empleabilidad laboral de los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017	
Autor: Becerra Chirinos, Loiss Schwarzenegger Asesor: Dr. Merino Núñez, Mirko	
Instrumento evaluado	Encuesta
Objetivo del instrumento.	Diagnosticar las necesidades que buscan las empresas o el mercado laboral a los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración actualmente de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017
Detalle del Instrumento: el instrumento ha sido construido en base a la Operacionalización de las variables. Agradeceré evaluar cada ítem completando cada pregunta a criterio personal, por favor indique sugerencias	

I. Ítems preguntas. - ENCUESTA	
DATOS DE CONTROL Sector de la empresa: A) Privado B) Pública	A (✓) D () Sugerencias: _____ _____ _____ _____
Tipos de empresa: A) Microempresa (1 a 10 trabajadores) B) Pequeña (11 a 50 trabajadores) C) Mediana (51 a 200) D) Gran Empresa (51 a más)	A (✓) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____
Números de trabajadores de la organización: A) 1 a 5 B) 6 a 10 C) 11 a 15 D) 16 a 20 E) 21 a más	A (✓) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____
Tiempo que labora el trabajador y/o practicante (Alumno del IX ciclo de Administración): 1. De 0 meses a 3 meses 2. De 4 meses a 6 meses 3. De 7 meses a 12 meses 4. De 1 a 2 años 5. De 3 a 4 años 6. De 5 a 6 años 7. De 6 a más años	A (✓) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____
Remuneración al Cargo: A. Ad honorem B. Pagadas por condición de contrato C. Pago por condición de apoyo	A (✓) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____

<p>Cargo que desempeña el Trabajador y/o practicante:</p> <ul style="list-style-type: none">A) AsistenteB) Secretaria (o)C) CajeroD) Ventas	<p>A <input checked="" type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/></p> <p>Sugerencias _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
--	---



FIRMA JUEZ EXPERTO

DNI N°: 4241970



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

**CARTILLA DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE
EXPERTOS**

Nombre del Juez	Karla Ivonne Rojas Jiménez
Profesión	Administradora
Mayor Grado Académico obtenido	Maestra en Administración y Marketing
Experiencia Profesional (en años)	16 años
Institución donde labora	Universidad Señor de Sipán
Cargo	Docente a Tiempo Completo
TESIS	
<p>TITULO: PERFIL PROFESIONAL Y LA EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017</p> <p>OBJETIVO GENERAL: Analizar la contribución del perfil profesional a la empleabilidad laboral de los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017</p> <p>Autor: Becerra Chirinos, Loiss Schwarzenegger Asesor: Dr. Merino Núñez, Mirko</p>	
Instrumento evaluado	Encuesta
Objetivo del instrumento.	Diagnosticar las necesidades que buscan las empresas o el mercado laboral a los alumnos del IX Ciclo de la Escuela de Administración actualmente de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017
<p>Detalle del Instrumento: el instrumento ha sido construido en base a la Operacionalización de las variables. Agradeceré evaluar cada ítem completando cada pregunta a criterio personal, por favor indique sugerencias</p>	

I. Ítems preguntas. - ENCUESTA	
DATOS DE CONTROL Sector de la empresa: A) Privado B) Pública	A (✓) D () Sugerencias: _____ _____ _____ _____
Tipos de empresa: A) Microempresa (1 a 10 trabajadores) B) Pequeña (11 a 50 trabajadores) C) Mediana (51 a 200) D) Gran Empresa (51 a más)	A (✓) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____
Números de trabajadores de la organización: A) 1 a 5 B) 6 a 10 C) 11 a 15 D) 16 a 20 E) 21 a más	A (✓) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____
Tiempo que labora el trabajador y/o practicante (Alumno del IX ciclo de Administración): 1. De 0 meses a 3 meses 2. De 4 meses a 6 meses 3. De 7 meses a 12 meses 4. De 1 a 2 años 5. De 3 a 4 años 6. De 5 a 6 años 7. De 6 a más años	A (✓) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____
Remuneración al Cargo: A. Ad honorem B. Pagadas por condición de contrato C. Pago por condición de apoyo	A (✓) D () Sugerencias _____ _____ _____ _____

Cargo que desempeña el Trabajador y/o practicante:	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)
A) Asistente	Sugerencias _____
B) Secretaria (o)	_____
C) Cajero	_____
D) Ventas	_____



FIRMA JUEZ EXPERTO

DNI N°: 16630892



CUESTIONARIO PARA EL GRUPO DE INTERÉS

La presente Encuesta es elaborada para los grupos de interés, con el fin de recabar información necesaria para el desarrollo de mi investigación titulada “Perfil profesional y la Empleabilidad laboral de los alumnos del IX ciclo de la Escuela de administración en la Universidad Señor de Sipán, pimentel 2017”.

De antemano, agradecemos ampliamente la información y el tiempo que nos brinde para contestar este cuestionario. Su opinión es de la mayor importancia para el buen desarrollo de este proceso.

Fecha: _____ Hora: _____ Sexo: M F Edad: _____

Por favor lea las preguntas y responda de acuerdo con su criterio.

I. DATOS DE CONTROL

Sector de la empresa:

- A) Privado
- B) Pública

Tipos de empresa:

- A) Microempresa (1 a 10 trabajadores)
- B) Pequeña (11 a 50 trabajadores)
- C) Mediana (51 a 200)

D) Gran Empresa (51 a más)

Números de trabajadores de la organización:

A) 1 a 5

B) 6 a 10

C) 11 a 15

D) 16 a 20

E) 21 a más

Tiempo que labora el trabajador y/o practicante (Alumno del IX ciclo de Administración):

1) De 0 meses a 3 meses

2) De 4 meses a 6 meses

3) De 7 meses a 12 meses

4) De 1 a 2 años

5) De 3 a 4 años

6) De 5 a 6 años

7) De 6 a más años

Remuneración al Cargo:

A) Ad honorem

B) Pagadas por condición de contrato

C) Pago por condición de apoyo

Cargo que desempeña el Trabajador y/o practicante:

A) Asistente

B) Secretaria (o)

C) Cajero

D) Ventas

Anexo N° 8

II. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Lee detenidamente los criterios que a continuación se detallan y evalúa según el grado de satisfacción en el desempeño del alumno del IX ciclo de la EAP de Administración de la Universidad Señor de Sipán.

MUY SATISFECHO	SATISFECHO	INSATISFECHO	MUY INSATISFECHO
M.S.	S.	I.	M.I.
4	3	2	1

		Ideal				Real			
		Nivel de importancia para el puesto de trabajo				Nivel de desarrollo de esta capacidad en el estudiante del IX ciclo			
		M.S.	S.	I.	M.I.	M.S.	S.	I.	M.I.
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	4	3	2	1	4	3	2	1
2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	4	3	2	1	4	3	2	1
3	Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	4	3	2	1	4	3	2	1
4	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	4	3	2	1	4	3	2	1
5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4	3	2	1	4	3	2	1
6	Capacidad de comunicación oral y escrita	4	3	2	1	4	3	2	1
7	Capacidad de comunicación en un segundo idioma	4	3	2	1	4	3	2	1
8	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	4	3	2	1	4	3	2	1
9	Capacidad de investigación	4	3	2	1	4	3	2	1
10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	4	3	2	1	4	3	2	1
11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	4	3	2	1	4	3	2	1
12	Capacidad crítica y autocrítica	4	3	2	1	4	3	2	1

13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	4	3	2	1	4	3	2	1
14	Capacidad creativa	4	3	2	1	4	3	2	1
15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4	3	2	1	4	3	2	1
16	Capacidad para tomar decisiones	4	3	2	1	4	3	2	1
17	Capacidad de trabajo en equipo	4	3	2	1	4	3	2	1
18	Habilidades interpersonales	4	3	2	1	4	3	2	1
19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	4	3	2	1	4	3	2	1
20	Compromiso con la preservación del medio ambiente	4	3	2	1	4	3	2	1
21	Compromiso con su medio sociocultural	4	3	2	1	4	3	2	1
22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	4	3	2	1	4	3	2	1
23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	4	3	2	1	4	3	2	1
24	Habilidad para trabajar en forma autónoma	4	3	2	1	4	3	2	1
25	Capacidad para formular y gestionar proyectos	4	3	2	1	4	3	2	1
26	Compromiso ético	4	3	2	1	4	3	2	1
27	Compromiso con la calidad	4	3	2	1	4	3	2	1

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, CARLA ARLEEN ANASTACIO VALLEJOS, Coordinadora de Grados y Títulos de la EAP Administración y revisor de la investigación aprobada mediante **Resolución N°0310-FACEM-USS-2018**, presentado por el egresado Becerra Chirinos Loiss Schwarzenegger, autor de la investigación titulada: PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017, puedo constar que la misma tiene un índice de similitud de **8%** 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 en la USS.

Pimentel, 26 de febrero del 2019

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Carla A. Vallejos', is written over a horizontal line.

Mg. Carla Arleen Anastacio Vallejos
DNI N° 43637619

PORCENTAJE DE SIMILITUD DEL TURNITIN

PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, PIMENTEL 2017

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	5%
2	www.investigadoresgema.com.co Fuente de Internet	2%
3	www.cinterfor.org.uy Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

DECLARACIÓN JURADA



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR

BECERRA CHIRINOS LOISS SCHWARZENEGGER		
Apellidos y nombres		
73822347	2121817177	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

Informe de investigación:

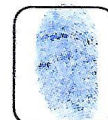
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado
PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN, PIMENTEL 2017
La misma que presento para optar el grado de:
Licenciado 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 determinará la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


BECERRA CHIRINOS LOISS SCHWARZENEGGER

DNI N° 73822347



FORMATO N° T1-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 11 de diciembre de 2019

Señores:
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
BECERRA CHIRINOS LOISS SCHWARZENEGGER con DNI 73822347

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:
PERFIL PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD LABORAL DE LOS ALUMNOS DEL IX CICLO DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN, PIMENTEL 2017

presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licenciado En Administración, De La Facultad De Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) 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 el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, 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 investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 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	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
BECERRA CHIRINOS LOISS SCHWARZENEGGER	73882347	

FOTOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



Figura 36. Aplicación del instrumento.
Fuente: elaboración propia



Figura 37. Aplicación del instrumento.
Fuente: elaboración propia



Figura 38. Aplicación del instrumento.
Fuente: elaboración propia

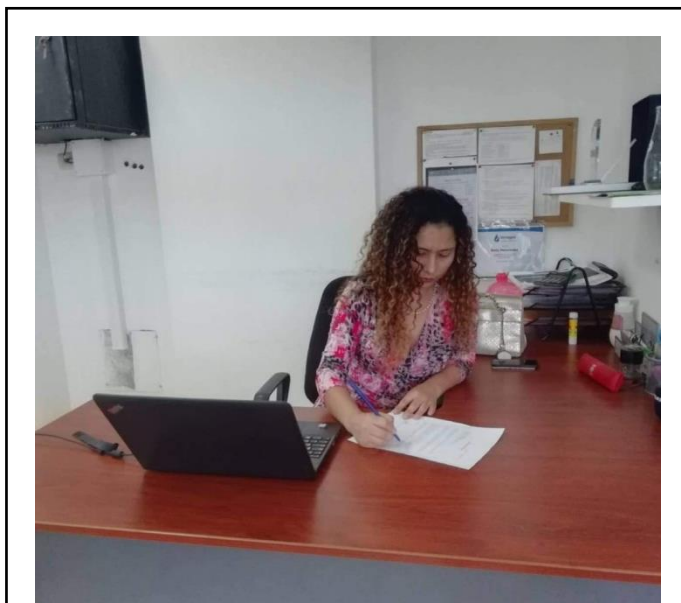


Figura 39. Aplicación del instrumento.
Fuente: elaboración propia