



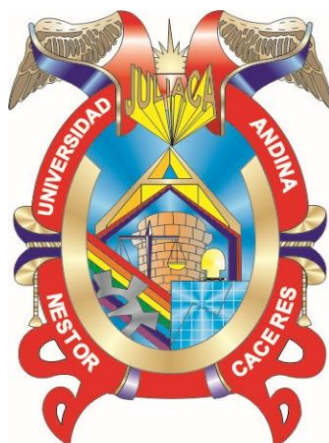
UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES



**FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD
DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
PERIODO 2017 – 2019**

TESIS PRESENTADA POR:

BACH. RUBI LASKEMY RIVERA ADCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES
FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD
DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL
DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
PERIODO 2017 - 2019

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. RUBI LASKEMY RIVERA ADCO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 

Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

PRIMER MIEMBRO

: 

Dr. ULISES AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

: 

Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS

: 

Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS

: ECONOMIA SECTORIAL – P16



“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”

RESOLUCIÓN N° 519-2024-D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 01 de agosto del 2024

VISTOS: El Oficio No 068-2024-DUI-FCCF-UANCV de fecha 01 de agosto del 2024, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y Expediente N° CU – 09625 presentado por el (la) Bachiller: RIVERA ADCO RUBI LASKEMY, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017 - 2019**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) el (la) bachiller: RIVERA ADCO RUBI LASKEMY jurado de la Tesis titulada: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017 - 2019**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
1er Miembro	: Dr. ULISES AGUILAR PINTO
2do Miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO.- PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar	: Salón de Grados de la FCCF
Fecha	: VIERNES, 09 de agosto del 2024
Hora	: 9:00 a.m.

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

DISTRIBUCIÓN:

- Jurados	(3)
- Interesados	(1)
- Archivo	(1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dra. BERTHA BEJAR PARRA
Decana (a) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



RESOLUCIÓN N° 178-2024-DUI-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 14 de junio del 2024

Visto: el Expediente N° 2024-CU-6100 de fecha 23 de mayo del 2024, del **Bach. RIVERA ADCO RUBI LASKEMY**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (Borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de **Economía y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **RIVERA ADCO RUBI LASKEMY**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017 - 2019**, asimismo fue aprobado para su ejecución de informe final (borrador de tesis) con **RESOLUCIÓN N°927-2023-D-FCCF-UANCV-J**, conducente para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, y

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, Escuela Profesional de Contabilidad, corroboro la propuesta del (a) ASESOR (a) Dr. **JESUS MAMANI MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017 - 2019**, presentado por el (la) Bachiller: **RIVERA ADCO RUBI LASKEMY**, para optar el Título profesional de **LICENCIADO EN ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR como ASESOR(a) al: **Dr. JESUS MAMANI MAMANI**

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la Facultad, secretarías académicas y administrativas, queden encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

UNIVERSIDAD ANDINA
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”

Dr. Yudy Huacasa Suedsaca
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FCCF

DISTRIBUCIÓN:
- Interesados (1)
- Archivo (1)



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N° 927-2023- D-FCCF-UANCV-J

Juliaca, 27 de noviembre del 2023

VISTOS:

El Oficio No 161-2023-DUI-FCCF-UANCV de fecha 24 de noviembre del 2023, emitido por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, y el expediente N° 001869 presentado por el (la) Bachiller: **RIVERA ADCO RUBI LASKEMY**, quien solicita la aprobación de la propuesta de Investigación Titulado: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017 - 2019**; para optar el Título Profesional de Licenciado en Economía y Negocios Internacionales, y

CONSIDERANDO:

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento General de Investigación de la UANCV; el **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN** de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras integrado por:

PRESIDENTE : Dr. MARTIN LEON CALA
MIEMBROS : Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

Ha emitido el dictamen favorable para que dicha propuesta de Investigación pueda ser aprobado por Resolución.

Que, es requisito indispensable contar con un Docente Ordinario de la Facultad quien oficiara de Asesor de Tesis.

Estando el informe favorable del Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, en concordancia con el Reglamento General de Investigación y con el Reglamento de Grados y Títulos, y en uso de las atribuciones que le confiere la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y modificatoria, Resolución de Institucionalización N° 1287-92-ANR. D.L. N° 739 y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV, al Decano de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras.

SE RESUELVE:

PRIMERO:

APROBAR LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN titulada: **FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017 - 2019**; presentado por el (la) Bachiller: **RIVERA ADCO RUBI LASKEMY**; para optar el Título Profesional de **Licenciado en Economía y Negocios Internacionales**; y de conformidad con el Reglamento General de Grados y Títulos y del Reglamento General de Investigación, **se dispone su EJECUCIÓN.**

SEGUNDO:

RATIFICAR como Asesor(a) de Tesis al(la): Dra. Dr. JESUS MAMANI MAMANI

TERCERO:

La Facultad de Ciencias Contables y Financieras, el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras, la Dirección de la Escuela Profesional y el Secretario Académico de la Facultad, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

- DISTRIBUCIÓN:**
- Interesado(01)
 - Asesor (01)
 - FCCF (01)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Signature]
Dra. CINTHA BEJAR PARRA
Docente (a) de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras



FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLAZAMIENTO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017 - 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	www.web.facpya.uanl.mx Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

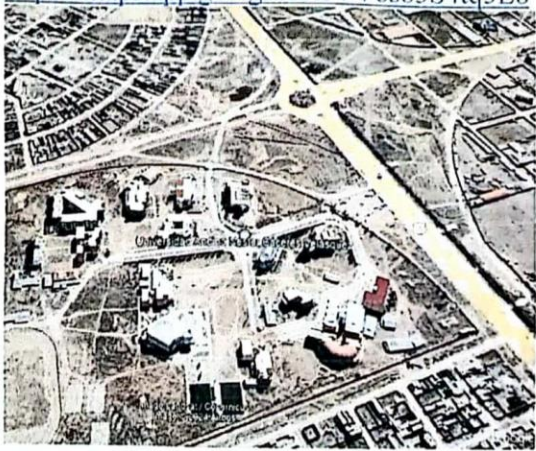
repositorio.unla.edu.pe



METADATOS COMPLEMENTARIOS

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017 - 2019	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	RUBI LASKEMY RIVERA ADCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73817974
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-0292-6259
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ULISES AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	022955853
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



Datos de investigación	
Línea de investigación	Economía Sectorial – P16
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Ciudad Universitaria: UANCV</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca</p> <p>Latitud: -15.500000° Longitud: -70.01333300°</p> <p>https://maps.app.goo.gl/KbicVV8s85S4tq5E8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	ABRIL 2020 – AGOSTO 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</p> <p>Economía https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html	

UNIVERSIDAD ANDINA
"NESTOR CÁCERES VILASQUEZ"

Dra. Lady Huacani Guisasa
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN FCCF



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Rubí Iaskemy Rivera Adco, identificado con DNI
Nro. 73817974 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Economía y Negocios Internacionales

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Economía y Negocios Internacionales periodo 2017-2019

Asesorado por: Dr. Jesús Mamani Mamani

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 01 de Octubre del 2024

[Handwritten Signature]
FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico con toda la humildad que de mi corazón pueda emanar primeramente a Dios que fue creador de todo lo maravilloso de esta tierra, quien me da fortaleza, voluntad y valentía para seguir cuando estoy a punto de caer.

Dedico con eterna gratitud al amor de mi vida a mi adorada Madre dándome ejemplo humildad, superación y sacrificio.



AGRADECIMIENTOS

Expreso mi agradecimiento al cuerpo de docentes que conforma la Escuela Profesional Economía y Negocios Internacionales por su guía y que me ayuda al incremento de mis conocimientos en mi formación académica mediante sus conocimientos y experiencia y gran aporte en esta tesis.

Quiero expresar mi gratitud a Dios por llenar siempre mi vida con sus bendiciones.

También quisiera agradecer a la Dra. YUDY HUACANI SUCASACA, cuyas enseñanzas y sus valiosos conocimientos me han permitido crecer cada día como conocedor, por su paciencia, dedicación y soporte absoluto.

Y a mi Madre Marlene Adco, la persona que me inspira diariamente y me respalda en la búsqueda de mis metas, objetivos y aspiraciones.

Muchas Gracias.



INDICE

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTOS..... ii

RESUMEN..... vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

CAPÍTULO I 1

ASPECTOS GENERALES 1

 1.1 Descripción del problema..... 1

 1.2 Formulación del problema 2

 1.2 1. Problema general 2

 1.2 2. Problemas específicos 2

 1.3 Justificación..... 3

 1.3.1 Justificación teórica 3

 1.3.2 Justificación económica..... 3

 1.3.3 Justificación metodológica..... 3

 1.4 Objetivos de la investigación 4

 1.4.1 Objetivo general 4

 1.4.2 Objetivos específicos..... 4

 1.5 Hipótesis..... 4

 1.5.1 Hipótesis general..... 4

 1.5.2 Hipótesis específicas..... 4

 1.6 Variables 5

CAPÍTULO II 7

FUNDAMENTOS TEÓRICOS 7



2.1 Bases teóricas..... 7

2.1.1. MARCO REFERENCIAL FILOSÓFICO 7

2.1.2. MARCO LEGAL DE LA EMPLEABILIDAD 11

2.1.3 BENEFICIOS DE LA LEY:..... 13

2.1.4. Los jóvenes tendrán acceso a capacitación bajo este nuevo régimen:
..... 16

2.1.5. ASPECTOS GENERALES 16

2.1.6. TIPOS DE EMPLEABILIDAD 20

2.1.7. PROBLEMAS DE EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL.... 22

2.1.8. ESTRATEGIAS PARA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD 24

2.1.9. VALORES Y FINALIDADES DE LA EMPLEABILIDAD EN ENTIDADES
GUBERNAMENTALES Y PRIVADAS 26

2.1.10.ROL DEL ESTADO EN LA EMPLEABILIDAD 29

2.1.11 NIVELES DE EMPLEABILIDAD 31

2.1.12. FACTORES DE LA EMPLEABILIDAD 34

2.2 Definición de términos..... 40

CAPÍTULO III 43

METODOLOGÍA 43

3.1 Métodos de investigación 43

3.2 Diseño de la investigación 43

3.3 Población y muestra..... 45

3.4 Técnica..... 47

3.4.1 Encuesta..... 47

3.5 Instrumento 47

3.6 Prueba de hipótesis 47

CAPÍTULO IV..... 49



ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN 49

 4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados 49

Figura 4. Genero del egresados de la profesión de E.N.I 53

 4.2. prueba de hipótesis 59

**4.2.1 Contraste de correlación de Spearman de la primera hipótesis
 específica 59**

**4.2.2 Contraste de correlación de Spearman de la segunda
 hipótesis específica 61**

 4.3 Discusión de resultados 63

CONCLUSIONES 65

RECOMENDACIONES 66

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 67

Bibliografía..... 67

Apéndice 71

INDICE DE TABLAS

Tabla 01. Operacionalización de variables..... 6

Tabla 02: Tiempo de Experiencia49

Tabla 03: Formacion Maxima51

Tabla 04: Nivel de Adaptacion52

Tabla 05 Genero del egresado53

Tabla 06. Edad promedio del egresado54

Tabla 07. Estado civil del egresado55

Tabla 08. Calificacion de la demanda laboral56



Tabla 09. Ingreso promedio mensual57

Tabla 10. Nivel de satisfacción58

Tabla 11. Oportunidad de Crecimiento59

Tabla 12 . Correlacion de Spearmana entre los factores empleabilidad y psicosocial.61

Tabla 13. Correlacion de Spearman entre la Empleabilidad y el Factor Económico63

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tiempo de experiencia50

Figura 2. La Formacion Maxima obtenida51

Figura 3. Nivel de adaptabilidad de los egresados de la profesión de E.N.I.52

Figura 4. Genero del egresados de la profesión de E.N.I.53

Figura 5: Edad de los egresados54

Figura 6: Estado Civil de los egresados55

Figura 7: Calificación de la demanda laboral por parte de los egresados56

Figura 8: Calificación el ingreso economico por parte de los egresados57

Figura 9: Satisfacción Laboral por parte de los egresados58

Figura 10: Desarrollo profesional por parte de los egresados59



RESUMEN

La empleabilidad es la combinación de habilidades, conocimientos, experiencias y valores que un individuo ofrece a las organizaciones, lo que aumenta su capacidad para asegurar y mantener un empleo. Por esta razón, las empresas buscan profesionales bien preparados que puedan desarrollar su potencial y contribuir al logro de sus objetivos empresariales. La empleabilidad es afectada por factores económico, sociales, psicosociales, tiempo de experiencia, oportunidad, adaptabilidad y formación académica que influyen en el desempleo laboral del profesional de Economía y Negocios Internacionales. El objetivo General es determinar los factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de E.P. de Economía y Negocios Internacionales en el periodo 2017-2019 con metodología cuantitativa de tipo descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal. La muestra es de 106 egresados de la E.P. de Economía y Negocios Internacionales utilizando una técnica para el recojo de la información aplicando el cuestionario, procesado mediante el software SPSS para determinar si los factores están asociados a la empleabilidad, en el factor psicosocial encontramos que mientras mas tiempo permanezcan laborando mayor será su nivel de satisfaccion, y el factor económico se observa que mientras mas cuenten con mayor experiencia mayor será sus ingresos mensuales. Se concluye que los factores si estan asociados a la empleabilidad en los egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales

Palabras clave: Factores, social, psicosocial, económico, adaptabilidad y empleabilidad

**ABSTRACT**

Employability is the combination of skills, knowledge, experiences and values that an individual offers to organizations, which increases their ability to secure and maintain employment. For this reason, companies look for well-trained professionals who can develop their potential and contribute to the achievement of their business objectives. Employability is affected by economic, social, psychosocial factors, length of experience, opportunity, adaptability and academic training that influence job unemployment of the International Business and Economics professional. The General objective is to determine the factors that influence the level of employability of E.P. graduates. of Economics and International Business in the period 2017-2019 with descriptive quantitative methodology, non-experimental and cross-sectional design. The sample is 106 E.P. graduates. of Economics and International Business using a technique for collecting information by applying the questionnaire, processed using SPSS software to determine if the factors are associated with employability. In the psychosocial factor we find that the longer they remain working, the higher their level of employment. satisfaction, and the economic factor is that the more experience they have, the greater their monthly income will be. It is concluded that the factors are associated with employability in graduates of the International Business and Economics profession.

Keywords: Factors, social, psychosocial, economic, adaptability and employability



INTRODUCCIÓN

En las naciones avanzadas la capacidad de conseguir empleo se vincula con el grado académico de la fuerza laboral, que cuenta con colaboradores eficientes, productivos y altamente competitivos que utilizan su conocimiento para otorgar resoluciones oportunas, que tienen la capacidad de adaptarse y actualizarse de acuerdo a las transformaciones en tecnología y las nuevas iniciativas creativas que se presentan y son utilizados en su trabajo y muchas instituciones y/u otros requisitos requerida por la empresa.

En un análisis ejecutado bajo el órgano Económico y Social se reconoce que los jóvenes egresados con gran complicación en admitir a un campo laboral o, los jóvenes que están en busca de su primer empleo descubren importantes trabas en el proceso de pasar de la educación al ámbito laboral o al menos hacen en un periodo de tiempo razonablemente corto. Los retos a los que se enfrentan los jóvenes titulados para encontrar empleo incluyen la falta de experiencia o residir en una comunidad autónoma con altos índices de desocupación. (villardón, 2012).

La empleabilidad de los jóvenes que egresan de diversas universidades, es decir, la posibilidad de que el egresado obtenga un empleo que coincida con su preparación académica depende del grado en que logren dos objetivos diferentes. Por un lado, es necesario que estas características educativas se correspondan suficientemente con los conocimientos, habilidades y actitudes profesionales que necesitan estos jóvenes que quieren desarrollar con éxito una carrera en el mercado laboral. Por otro lado, debe lograrse un equilibrio razonable entre el I.E.S.



el número de jóvenes que se gradúan y la capacidad del sistema económico para acomodarlos en condiciones aceptables.

La importancia e intención de proyectar este asunto de indagar es, especialmente que los futuros profesionales en economía incrementen el crecimiento en este sector, es importante dar capacitaciones, estar con los productores y ayudarles a renovar su condición de vivir partiendo de la comercialización estratégica de sus productos; además, es importante que conozcan las variedades de fibra de alpaca que se comercializan con mayor éxito para que le presten mayor atención a ellas y a su mejora productiva.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 Descripción del problema

La empleabilidad se refiere a el potencial de acceder al espacio de empleo para realizar el potencial propio a través de trabajo. Engloba una serie de características basadas principalmente en competencias, conocimientos, actitudes y habilidades adquiridas y desarrolladas por los individuos, que propician o entorpecen su entrada y continuidad en el mercado de empleo. Es importante tener siempre en cuenta el contexto en el que se encuentran los individuos. La empleabilidad, por tanto, hace referencia a la proporción en que los individuos tienen oportunidades de conseguir un empleo o de mejorar el que ya tienen. (Izquierdo Rus & Farías Gragmena, 2018)

La empleabilidad es la medida de la aptitud de un individuo para conseguir un empleo, teniendo en cuenta la interacción entre sus atributos personales y el mercado de trabajo. (Solano Solano, García Vences, & Uzcátegui Sánchez, 2017)

Es preocupante que hoy en día la mayoría de egresados de diferentes ciudades universitarias actualmente no tengan trabajo.

Los graduados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales no son ajenos a ella, los graduados tienen un mínimo porcentaje en laborar en trabajos



formales, lo cual les da a elegir trabajar en campos que no estudiaron o trabajos que requieren niveles más bajos de educación y habilidades. Además, los mismos empresarios afirman que los graduados no cumplen con los requerimientos para trabajar en sus empresas, de continuar con el problema, los graduados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales en su determinación de encontrar trabajos que no coincidan con su aprendizaje académico, esto generara desempleo y subempleo, lo que puede llevar a los estudiantes a que probablemente haya una deserción en sus actividades académicas.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la E.P. de Economía y Negocios Internacionales periodo 2017-2019?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo los factores Psicosociales influyen en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales?
- b) ¿Cómo los factores económicos influyen en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Al haber completado con éxito una licenciatura o un programa académico en una institución de enseñanza universitaria, se concede a una persona la condición de titulado o profesional en un campo específico del conocimiento. Se supone que su crecimiento profesional vendrá determinado gracias a su competencia para resolver los problemas o retos que encuentre en el entorno laboral. (GEC Marcillo, 2023)

1.3.2 Justificación económica

Los egresados universitarios son un recurso humano clave para impulsar el incremento económico y la rivalidad de una nación. Al entender los factores que influyen en su empleabilidad, se pueden diseñar políticas y programas más efectivos para mejorar su inserción laboral, lo que a su vez fortalece la economía al aumentar la productividad y la innovación.

El desempleo y el subempleo entre los graduados universitarios pueden tener costos económicos significativos, tanto para los individuos como para la sociedad en general. Identificar y abordar los factores que obstaculizan la empleabilidad puede ayudar a reducir estas tasas, lo que a su vez puede aumentar el ingreso nacional y reducir la carga financiera asociada con el desempleo.

1.3.3 Justificación metodológica

La justificación metodológica sobre factores de empleabilidad de los egresados universitarios implica seleccionar cuidadosamente los métodos de

investigación, recopilar datos relevantes y confiables, diseñar herramientas de recaudar información apropiados, analizar los fundamentos de manera rigurosa y abordar consideraciones éticas pertinentes, lo cual se aplica el proceso de encuestas, recopilación, organización de datos y análisis estadístico de los resultados utilizando herramientas de software especializadas.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar los factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de E.P. de Economía y Negocios Internacionales en el periodo 2017-2019

1.4.2 Objetivos específicos

- Conocer la influencia de los factores psicosociales sobre la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y negocios Internacionales
- Conocer la influencia de los factores económicos sobre la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y negocios Internacionales

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

- Los factores que influyen al nivel de empleabilidad son la formación académica, experiencia laboral, psicosocial, social y económica

1.5.2 Hipótesis específicas

- Los factores psicosociales influyen directamente en la empleabilidad de



los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales

- Los factores económicos influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales

1.6 Variables

1.6.1 Variable 1: Nivel de empleabilidad

Dimensión

- Experiencia Laboral

1.6.2 Variable 2: Factores

Dimensión

- Experiencia laboral
- Formación académica
- Adaptabilidad
- Oportunidad laboral
- Económico
- Psicosocial
- Social
- Desarrollo profesional

1.6.3 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Dimensión	indicador	escala de medición	instrumento de recolección
factores	Experiencia laboral	tiempo de experiencia	Ordinal	aplicación de encuesta
	Formación académica	formación máxima	Ordinal	
	Adaptabilidad	nivel de adaptabilidad	Ordinal	
	Oportunidad laboral	Disponibilidad de ofertas de empleo	nominal	
	Económico	ingreso económico mensual	Ordinal	
	Psicosocial	Satisfacción laboral	Ordinal	
	Social	Género	nominal	
	Desarrollo profesional	valoración de las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional	nominal	

fuentes: Elaboración propia



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 Bases teóricas

2.1.1. MARCO REFERENCIAL FILOSÓFICO

Nuevas realidades del mundo y del mercado de trabajo:

El concepto de trabajo como categoría psicosocial clave se define por su representación social, que lo vincula instantáneamente a la idea de empleo. Esto significa que, en términos de conocimiento común y compartido, el trabajo se asocia comúnmente con el modelo tradicional surgido en el siglo XX, caracterizado por la relación entre los individuos y sus empleos o empresas.

No obstante, las modificaciones en la globalización de los lugares de intercambio de ofertas y demandas y las dinámicas laborales han resultado en una reducción constante de oportunidades de empleo. Además, la evolución de las empresas, pasando de ser entidades sólidas y estables a unidades de negocios flexibles y en constante evolución, ha generado que las personas opten por modalidades laborales distintas al empleo tradicional, tales como asistencias de conector autónomo, externalización de servicios y estructuras de empleo colaborativo.



Esta situación se ha convertido en un hecho común en Colombia, América Latina y el resto del mundo durante la última década. En consecuencia, es necesario reevaluar las categorías y los sistemas explicativos utilizados para comprender la relación entre los individuos y el trabajo, ya que tiene un impacto significativo en los roles, la identidad, la subjetividad y la inclusión de las personas. Estas categorías y sistemas contradicen el uso de referencias basadas en marcos conceptuales construidos sobre relaciones y contextos laborales estables, asociados principalmente a la idea de pleno empleo (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 2001) y de empresas seguras y estables.

En esta perspectiva se plantea que las nuevas realidades se ajustan a una modernidad líquida, en la que los contextos, tiempos y espacios que solían ser rígidos y claramente estructurados se han convertido en dinámicas sociales caracterizadas por la fluidez, la velocidad y la transformación. Esto implica que las referencias para construir aspectos sociales, organizativos y personales se vuelven cada vez más difíciles de comprender debido a su propia naturaleza cambiante, alterando así la forma en que los individuos deben relacionarse con sus propios intereses (profesionales, personales, culturales) y su entorno.

Esta situación se ve agravada por el incremento de los procesos de individualización social, donde se pierden las opciones de respuesta construidas de manera colectiva. (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2017)



Por otro lado, (Rentería-Pérez & Sigmar Malvezzi, 2008) resalta la conexión entre las circunstancias en un contexto global contemporánea y diversos aspectos como el entorno empresarial, los mercados, las organizaciones y el ámbito laboral, así como la importancia de los trabajadores en este contexto. En este sentido, se enfatiza la importancia de promover movilizaciones que no solo impliquen un cambio en el rol tradicional de los trabajadores como simples actores en el mercado laboral, sino que también los conviertan en agentes económicos reflexivos.

En otras palabras, se refiere a una persona con la habilidad de generar resultados positivos tanto en su trabajo como en su vida, mediante el fortalecimiento de su habilidad para reflexionar en el labor y rendimiento. La reflexión conlleva, en cierto sentido, reconocer y adoptar de manera consciente estrategias de aprendizaje para comprender los entornos y llevar a cabo acciones apropiadas y efectivas. Esto contrasta con una época en la que, en un entorno de modernidad estable, estas habilidades no eran consideradas parte de los requisitos o demandas del mercado laboral para las personas.

El panorama actual se caracteriza por una marcada reducción estructural de oportunidades laborales, así como el afianzamiento de diversas formas de empleo.

Además, se presenta un aumento en las demandas relacionadas con la rapidez y la globalización, lo que requiere una consideración acerca de las oportunidades y circunstancias concretas de integración en el mercado laboral.



para los profesionales recién graduados. Obtener un empleo será cada vez más difícil, lo que exigirá el desarrollo de nuevas tácticas para acceder y conservar una posición para así progresar en el mercado laboral.

El enfoque inicial de la instrucción profesional tendrá que ser suplementado con enfrentamientos de naturaleza relación y estratégica, así como con una actitud reflexiva asociada a la noción de agencia.

Esta última está estrechamente relacionada con la utilización de tácticas y vivencias de educación que faciliten la comprensión y ejecución de operaciones efectivas en el escenario laboral y de progreso profesional de los individuos. (Enríquez Martínez & Rentería Pérez, 2017)

En Colombia, la alta tasa de desempleo se atribuye a varios factores, incluyendo la reducción o eliminación de empleos, el aumento de las personas en busca de empleo y la baja calidad de los quehaceres, influenciada por modalidades de empleo directo o medio tercerizado y la adaptabilidad en los vínculos laborales.

Se observan reducciones en el índice de desocupación y pequeños aumentos en los grados de ocupación, particularmente en el ámbito del subocupación. Estos cambios indican una situación crítica que afecta tanto a profesionales como a jóvenes, grupos que, para los propósitos de esta investigación, se consideran como profesionales jóvenes recién graduados.



2.1.2. MARCO LEGAL DE LA EMPLEABILIDAD

Según el Decreto Supremo N° 002-97-TR, que constituye la compilación actualizada del Decreto Legislativo número setecientos veinte ocho, conocido como la normativa sobre capacitación y fomento del empleo, y fue emitido por el titular del ministerio de trabajo y empleo, la estrategia nacional para el empleo comprende un cumulo de disposiciones normativas destinadas a fomentar, en concordancia con las disposiciones establecida en los artículos 22, 59, 23 y 27 de la carta magna peruana, un sistema de equidad en el acceso a oportunidades laborales donde garantice a la totalidad de ciudadanos de nuestro patria a contar con un trabajo digno que los resguarde de la falta de empleo y la subutilización laboral, de todas las formas. Este decreto fue emitido el 27 de marzo de 1997.

La estrategia nacional para el trabajo se refiere principalmente a la agrupación de iniciativas de estrategias laborales implementadas por el órgano ejecutivo con el objetivo de aumentar significativamente la creación de empleo, flexibilizar el mercado laboral y promover activamente el empleo autónomo como una vía principal para acceder al trabajo por parte de los propios trabajadores. Además, esta política incluye esfuerzos dirigidos a promover cooperativas de trabajo y acciones gubernamentales para estimular el establecimiento de pequeñas empresas que requieran una alta cantidad de mano de obra, mediante la implementación de medidas que fomenten su incorporación a la estructura institucional formal. (Grados, 2017)

Los propósitos de esta normativa son:



- Fomentar la amplia participación en empleos productivos en consonancia con la política económica general del Gobierno y mediante programas específicos diseñados para estimular la creación de empleo.
- Incrementar de manera significativa la cantidad de empleo de calidad en el país y abordar de manera efectiva el problema del desempleo y el subempleo, con especial atención en la fuerza laboral joven. Estimular la utilización total del talento productivo disponible de las compañías, en el contexto de iniciativas de revitalización económica
- Fomentar la transposición en sectores productivos del ámbito privado, centrándose especialmente en aquellas áreas de actividad con una mayor capacidad para generar empleo.
- Contribuir a una conexión efectiva y adecuada entre la disponibilidad y la necesidad laboral en el mercado de laboral.
- Promover la formación y preparación laboral de los empleados como un medio para aumentar sus ingresos y la eficiencia en el trabajo.

Según Ministerio de educación promueve una ley al ingreso de jóvenes al ámbito laboral y acceso a la seguridad social (Ley N° 30288)

- Esta regla introduce al marco del empleo provisional y opcional para jóvenes desde la mayoría de edad hasta antes de los 25 años, incluso aquellos que no han culminado la enseñanza nivel básica y enfrentan dificultades para encontrar empleo. Este régimen está dirigido específicamente a jóvenes

desempleados o que trabajan en la informalidad, y les brinda la opción de decidir si desean o no participar en este nuevo sistema.

- La ley no muestra discriminación, sino que promueve la inclusión. Proporcionará a los jóvenes la oportunidad de acceder a empleos formales, con contratos legales y beneficios laborales fundamentales. Esto es especialmente significativo para este grupo de trabajadores, ya que les permitirá adquirir experiencia laboral, recibir capacitación y avanzar en su carrera de manera más adecuada.
- Gracias a los estímulos proporcionados por el Estado a través de esta ley, los jóvenes tendrán más oportunidades de recibir capacitación. Esta combinación de capacitación y experiencia laboral significará un aumento significativo en sus posibilidades de encontrar empleo.

2.1.3 BENEFICIOS DE LA LEY:

- La ley dirigida a los jóvenes es de carácter temporal y voluntario de entre los dieciocho y veinticuatro años.
- Personas que se benefician de la legislación dirigida a los jóvenes entre la edad de dieciocho y veinticuatro, esto abarca a aquellos que no han completado su educación básica
- La legislación no respalda la terminación de contratos, el desplazamiento, ni la sustitución de trabajadores por jóvenes
- El sistema incentivo a los jóvenes y a las compañías a invertir en su formación



- No se procede al despido de los jóvenes que ya están dentro del régimen general.
- Los jóvenes con formación profesionales que prefieren mantener sus condiciones laborales actuales podrán hacerlo
- El Estado asume responsabilidad por el bienestar de los jóvenes a cuenta a su salud.
- La ley garantiza los derechos laborales implantadas en la Constitución.
- El estado cubre los servicios de salud proporcionados por Essalud en las pymes y mypes.
- La ley establece un acuerdo mínimo de un año, durante el cual se proporciona enseñanza al nuevo.
- Se recomienda leer la ley, no es excluyente, sino que busca la inclusión de los jóvenes en vulnerabilidad

(Ley N° 30288) reduce los derechos laborales de los jóvenes

Se están proporcionando ventajas a los jóvenes que anteriormente estaban desempleados o trabajaban en la economía informal, brindándoles beneficios que no tenían anteriormente

- El salario será determinado por acuerdo entre el empleado y el empleador, y como mínimo deberá ser el equivalente al Salario Mínimo Vital (SMV) acordado.
- La duración del trabajo será de ocho horas al día o cuarenta y ocho horas a la semana, con compensación por horas extraordinarias trabajadas.



- Se garantizará un día de descanso semanal y el goce de días feriados, así como un período de vacaciones de al menos quince días al año.
- Se proporcionará cobertura de salud y asistencia por incapacidades como invalidez o maternidad.
- Se garantizará el derecho al seguro adicional de riesgo para las actividades pertinentes, especialmente aquellas de alto riesgo.
- Garantía de asociación sindical, libertad para afiliarse a sindicatos, acuerdo conjunto y derecho a la huelga.
- Disfruta de todos los beneficios laborales establecidos por la Organización Internacional del Trabajo - OIT.
- La empresa recibirá beneficios fiscales por brindar formación de los jóvenes contratados dentro de este régimen

Bajo esta nueva normativa, el Estado interviene:

Principalmente de dos formas:

En primer lugar, mediante el crédito tributario por formación, el cual estará disponible para empresas de todos los rubros. Este crédito será de hasta el 2% de la planilla anual, superando el 1% actualmente establecido.

Seguidamente, la nación asume la responsabilidad de cubrir los costos de EsSalud durante la iniciación del año de empleo oficial del nuevo en Mype

2.1.4. Los jóvenes tendrán acceso a capacitación bajo este nuevo

régimen:

- Sin duda, uno entre los aspectos más interesante del sistema sera su facilitación de formación para los nuevos. El beneficio fiscal ofrecido por la nación para la formación, junto con la posibilidad de que las empresas adapten la capacitación según sus necesidades, motivará a estas últimas a brindar formación a sus jóvenes empleados. Los jóvenes podrán recibir capacitación durante un máximo de dos años, lo que prácticamente abarca la totalidad de su historial en la empresa la cual tiene una duración máxima de mayor a dos y menor a cuatro años
- Al combinar de enseñanza e historial laboral aumentará significativamente las oportunidades de empleo para los jóvenes.

2.1.5. ASPECTOS GENERALES

Variables que favorecen la posibilidad de empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

- Informar con mayor efectividad
- Ajustes a la transformación
- Dirigir el enfoque hacia las preferencias
- Confianza personal (autoconfianza, seguridad)
- Desarrollar habilidades digitales (aprender a trabajar con múltiples aplicaciones, múltiples aparatos y plataformas o competencias digitales.
- Aprender calidades de arreglo



Un estudio de CAF menciona tres factores adicionales:

- ✓ Proyectos de formación, tanto en entornos educativos como en el ámbito laboral, destinados a equipar a los trabajadores con las habilidades solicitadas por los empresarios
- ✓ Servicios de colocación laboral o de empleo que faciliten la conexión entre los trabajadores disponibles y las oportunidades laborales ofrecidas por los empleadores.
- ✓ Estímulos para la contratación en el ámbito privado o público

Según (EAE Business School,) **La Escuela Administracin de Empress incluye**

- Aptitudes sociales, destrezas sociales o competencia emocional
- Proactividad (habilidad para tomar la iniciativa en la propuesta de flamantes acciones, tales como la invención de productos innovadores o anexar nuevas características a productos existentes, con potenciales beneficios)
- La rendición implica demostrar disposición para trabajar de manera eficiente, como llegar puntualmente al trabajo, completar las tareas asignadas dentro del tiempo establecido y evitar ausencias innecesarias.

Finalmente, la Universidad Rey Juan Carlos enumera:

- Dominio de idiomas, particularmente el inglés.
- Trayectoria laboral en roles similares o equiparables.

Desventajas para la Empleabilidad (Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Economico, 2018)

- Limitadas cualidades fundamentales



- Escasez de conveniencia de logros

Importancia

- Si una persona tiene una alta empleabilidad, es probable que acceda a trabajos con salarios más altos y condiciones laborales mejores. (Sanchez, 2017)
- Por otro lado, reconocer que tiene una baja empleabilidad y comprender las razones detrás de esto puede ayudar a una persona a identificar áreas de mejora para aumentar sus posibilidades de encontrar empleo, o en caso de que ya lo tenga, para buscar uno mejor.
- Para una nación, lograr que una extensa parte de su población tenga niveles elevados de empleabilidad resulta en una reducción del desempleo, un aumento en la tasa de participación laboral, una mayor productividad y una mayor prosperidad económica. (Padulla, 2018)
- Al mismo tiempo, identificar grupos con bajos niveles de empleabilidad proporciona la oportunidad de implementar políticas laborales activas dirigidas específicamente a estos grupos.

Aunque la empleabilidad generalmente se considera como una característica individual, también se utiliza para describir la facilidad con la que los graduados universitarios o de formación profesional encuentran trabajo. Esto se determina al relacionar en la cantidad de individuos empleadas tiempo después de completar sus estudios con la totalidad de individuos que completaron esos



estudios, lo que proporciona datos de interés para aquellos que están considerando qué carrera estudiar.

La empleabilidad se relaciona a la habilidad que tiene un individuo para ser seleccionado por una empresa para trabajar en ella. Implica la habilidad para adaptarse al mercado laboral, transitar de empleo sin inconvenientes y hallar oportunidades laborales.

De acuerdo con el ministerio francés encargado del empleo, el empleo se define como la capacidad de progresar de manera independiente en el mercado laboral, permitiendo que el hombre amplifique su predominio de forma sostenible. Esto también está influenciado por los conocimientos, habilidades y comportamientos de la persona, así como por la forma en que los utiliza y presenta a los empleadores.

De acuerdo con un curso sobre empleabilidad ofrecido por el centro de estudios de Queensland ubicado en Australia, se entiende como sus aptitudes, cualidades y rasgos peculiares que el individuo sea atractivo para un empleador y adecuado para el papel dentro de la empresa.

En una empresa u organización en general, los requisitos para los puestos vacantes están siempre cambiando. Los cambios en las condiciones económicas y sus repercusiones en las habilidades y técnicas necesarias pueden requerir que los trabajadores reciban formación adicional o que tanto la empresa como el empleado se adapten conjuntamente. La empleabilidad implica que tanto el trabajador y la compañía contratante tengan la capacidad de adaptarse a estos cambios.



Con el fin de promover una mayor equidad social, las empresas deben proporcionar a sus empleados recursos para mejorar su empleabilidad, tales como programas de formación profesional, desarrollo de habilidades, oportunidades de crecimiento profesional y evaluación de competencia.

Según (Rojo., 2004) La empleabilidad es considerada una cualidad distintiva en la ciudad por proyectos, representando un aspecto fundamental del nuevo paradigma del capitalismo. Según esta óptica, la empleabilidad se conceptualiza como la capacidad de adaptación y versatilidad que hace a un individuo apto para ser empleado, ya sea en su empleo actual o en un nuevo proyecto. En este contexto, el traslado de un proyecto a otro se percibe como una oportunidad para fortalecer la empleabilidad, siendo un medio para ello. Alain Finot menciona que la empleabilidad no debe considerarse como una condición estática, sino como un proceso continuo que requiere desarrollo constante y colaborativo entre todos los involucrados, incluyendo al individuo, la empresa y las autoridades públicas.

2.1.6. TIPOS DE EMPLEABILIDAD

La empleabilidad se conceptualiza como la posibilidad de obtener una ocupación basada en las cualidades de los candidatos. Otra definición la describe como la capacidad del trabajador para conseguir un empleo que se alinee con sus expectativas, formación y experiencia laboral. (Pelayo Pérez, 2012)

Además, la ocupabilidad se refiere a la capacidad de ingreso laboral según las oportunidades disponibles en el mercado laboral. En síntesis, la empleabilidad



se centra en el individuo y su desarrollo, mientras que la ocupabilidad se enfoca en el entorno laboral y las oportunidades que ofrece.

El modelo de Romero et al. (2004), Incorpora una variedad de factores que son fundamentales en el proceso de integración laboral, abarcando tanto aspectos macroeconómicos como características personales y específicas de los individuos que buscan ingresar al mercado laboral.

Asimismo, (Bustamante Nuñez, 2019) menciona la inserción no se limita a un evento único en el que se toma la decisión de ingresar a la vida laboral y se obtiene el primer empleo, sino que se entiende como un proceso gradual y continuo.

Cabe mencionar a lo anterior que integraremos como tipos de empleabilidad a lo siguiente:

1.FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

De acuerdo con la delegación compuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), las medidas adoptadas para mejorar la organización laboral tienen como objetivo principal promover la autonomía, el crecimiento personal y la satisfacción en el trabajo, al mismo tiempo que se previenen los accidentes laborales y se fomentan actitudes colaborativas.



Las "nuevas formas de organización del trabajo" engloban todas aquellas estrategias dirigidas a mejorar las condiciones laborales, promoviendo en diversos grados la comunicación y la participación.

2. NORMAS DE SEGURIDAD LABORAL

Las labores relacionadas con la extracción, producción, envasado, almacenamiento y transporte de nuestros productos conllevan diversos riesgos que requieren ser considerados y mitigados. Cada una de estas actividades tiene sus propias normativas para garantizar un adecuado nivel de limpieza y organización donde tenemos un lugar de trabajo en donde cada persona se involucre en su forma de trabajar y su forma de vestirse.

2.1.7. PROBLEMAS DE EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL

Indudablemente, el empleo constituye la primordial vía de generación de recursos para la mayoría de la población del estado Peruano. El ámbito laboral se compone de una necesidad de trabajo empleo por parte de las compañías y una propuesta de empleo por parte de los trabajadores. Las empresas requieren trabajadores que son suministrados por las familias. Simplificando la situación, los dos desafíos más urgentes en la situación laboral que enfrentamos incluye el subempleo y la actividad informal, los cuales son resultado de una escasa eficiencia laboral.

Examinemos ciertos detalles. Para empezar la población económicamente activa abarca a la totalidad de individuos mayores de catorce años que esten



disponibles a laborar. En nuestra nación, los habitantes abarca una totalidad de 31 millones. De este número, alrededor de dieciséis millones forman parte de la PEA

De dieciséis millones de personas en la PEA, el 42% experimenta subempleo por ingresos, lo que implica que tienen empleo, pero ganan menos de un salario mínimo de referencia, que fue de 961 soles en enero de 2018. El 2.76% son subempleados por horas, lo que significa que trabajan menos de 35 horas a la semana, desean trabajar más pero no pueden encontrar oportunidades adicionales. El desempleo afecta aproximadamente al cinco por ciento de la PEA y se refiere a algunos que buscan empleo, donde no logran encontrarlo. Todos estos porcentajes se evalúa en proporción de la PEA.

En términos generales, aproximadamente el cincuenta por ciento de la PEA está insatisfecha con la condición laboral. Sin embargo, esto no implica necesariamente que el otro 50% restante, que cuenta con empleo, esté contento con su estado. Imaginemos que simplemente tener una entrada mensual, por ejemplo, de mil soles, sea suficiente para ser incorporado en la planilla de manera adecuada. Es poco probable que esta situación deje satisfecho a alguien. Con base en datos del INEI para el año 2017, se observó una disminución del 2.8% en el empleo formal, lo que probablemente haya contribuido al aumento del subempleo o el desempleo.

La no formalidad según las estadísticas, el setenta y cinco por ciento de los empleados en la nación se desempeñan en la economía sumergida, careciendo de

la obtención de prestaciones sociales de cualquier muestra. Se han ofrecido diversos esclarecimientos para este fenómeno; aquí hay una adicional, la carencia de estímulos para regularizarse. (Trece, Carlos Alfredo Justo Parodi, 2018)

2.1.8. ESTRATEGIAS PARA MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

El mercado de trabajo cada vez cambiante y rivalizante, y ante la gran exigencia de las compañías durante el proceso de contratación de personal, es necesario estar a la altura y tener en cuenta algunos aspectos para elevar su empleabilidad.

Muchos de los coordinadores de recursos humanos hacen especial hincapié en el requisito de reforzar capacidades para crecer tanto a nivel personal como profesional y, de esta manera, ser más atractivos en el mercado laboral.

Autoconocimiento: Inicialmente, es fundamental concentrarse en reconocer nuestras habilidades, activos, intereses y restricciones. En este sentido, debemos cuestionarnos: ¿en qué áreas destacamos y qué aspectos necesitamos mejorar o desarrollar? Este proceso contribuye a formar una percepción positiva de nosotros mismos y fortalecer nuestra autoestima.

Motivación hacia el aprendizaje permanente: Es esencial cultivar una inclinación hacia el aprendizaje constante, que se origine en la habilidad para identificar nuestras áreas de mejora y aquello en lo que estamos menos desarrollados, manteniendo siempre una actitud positiva hacia el proceso de adquirir nuevas habilidades para mejorar nuestras competencias.

Flexibilidad y adaptación al cambio: La habilidad para desarrollar tácticas que nos permitan ajustarnos a los cambios, explorar nuevas oportunidades, considerar diferentes perspectivas y evaluar opciones profesionales es de suma importancia. Dado que la incertidumbre en el mercado laboral está en constante aumento, es crucial que estemos preparados y vigilantes.

Iniciativa y autonomía: Es fundamental asumir la responsabilidad de nuestras acciones y proceder sin depender de terceros para obtener ayuda, ni esperar a que alguien intervenga para resolver nuestros problemas. Debemos ser proactivos y tomar la iniciativa, identificando lo que está bajo nuestro control y actuando en consecuencia.

Competencias digitales: La utilización de herramientas digitales es esencial tanto para la búsqueda de empleo como para mejorar nuestras habilidades laborales, ya que cada vez se requieren más competencias digitales en diversos puestos de trabajo. Es importante adaptarnos al concepto de "nativos digitales", ya que el futuro laboral se encuentra en ese ámbito. Aunque nos guste o no, el entorno digital y las redes sociales son elementos permanentes en nuestra sociedad actual.

Planificación, organización y gestión del tiempo: Aumentamos nuestras oportunidades laborales al obtener habilidades y herramientas para establecer prioridades, diseñar planes de acción y optimizar el uso de recursos. Herramientas como Google Calendar pueden ser de gran ayuda para fortalecer estas habilidades.

Capacidad para analizar el contexto laboral: Entender las demandas del entorno laboral, como los tipos de empleos disponibles, los perfiles solicitados y las competencias necesarias, es fundamental para elaborar un plan y una estrategia que conduzcan a resultados exitosos. ¿Cuál es la situación actual de nuestro sector y qué habilidades y perfiles profesionales se están buscando?

Habilidades sociales: La habilidad para comunicarnos de manera efectiva, tanto verbalmente, no verbalmente como digitalmente, así como la capacidad de persuasión, liderazgo, competencia para establecer relaciones profesionales y personales productivas, y la gestión de nuestra marca personal, son elementos esenciales para expandir nuestra red de contactos y, al mismo tiempo, enfrentar las entrevistas de trabajo de manera favorable.

Competencia para el trabajo en equipo: Necesitamos tener la habilidad de colaborar eficazmente, intercambiando recursos, conocimientos y experiencias para dirigir esos procesos hacia el logro de metas compartidas.

2.1.9. VALORES Y FINALIDADES DE LA EMPLEABILIDAD EN ENTIDADES

GUBERNAMENTALES Y PRIVADAS

De acuerdo con la estrategia nacional para fomentar la rivalidad y rendimiento, se establecen las siguientes regulaciones legales:

METAS PRINCIPALES

Potenciar las habilidades y conocimientos de la fuerza laboral



El Plan de Oportunidades identifica la relevancia de desarrollar el recurso humano a lo largo de la vida de los ciudadanos de nuestra nación como un medio para aumentar el rendimiento.

La divergencia entre la disponibilidad y la necesidad de ocupación se atribuye tanto a desigualdades en la indagación de la adecuada educación primaria y universitaria obtenida por muchachos, lo que impacta en su capacidad de conseguir empleo y en su calidad de vida. Durante la discusión, se destacó la necesidad de brindar mayor atención a los residentes que ingresa al ambito laboral con solo educación secundaria completa o parcial, donde representa el 70% de los casos.

Implementación de Consejos Sectoriales de Competencias

El Organismo internacional para la Cooperación y el Desarrollo Económicos propone que los mesas Sectoriales sirvan como medio para coordinar las necesidades presentes y futuras del mercado laboral con la oferta de formación y la certificación de habilidades obtenidas afuera del ámbito educativo oficial.

Para que el país aproveche las contribuciones de las mesas sectoriales, es necesario que los establecimientos encargados del avance y la autenticación de habilidades profesionales, junto con las que ofrecen educación vocacional formación en el lugar de trabajo y orientación laboral o vocacional, se guíen por un estándar compartido.

Garantía de calidad y entre la Educación, coordinación Superior y la Formación Técnico-Productiva.

Esta medida implica la integración de la formación superior técnico-productiva y la garantía de su calidad. En el contexto de la Resolución Ministerial N° 271-2019-MINEDU, que establece la formación de equipo de trabajo para elaborar una iniciativa para la Política Nacional de Educación Superior y Técnico Productiva, los Institutos de Educación Superior (IDEX) surgen como respuesta a la necesidad de no solo asegurar condiciones básicas de calidad, sino también de alcanzar altos estándares en la educación superior técnica y mejorar Fomentar las oportunidades de empleo para los alumnos de formación técnica, además de estimular la competitividad a nivel regional.

Observatorio Integrado de Educación y Empleo

Esta iniciativa implica la integración gradual del servicio de asesoramiento profesional y orientación laboral antes de la puesta en marcha del Observatorio Integrado. El asesoramiento para mejorar las habilidades laborales está dirigido específicamente a aquellos que necesitan reintegrarse al mercado laboral.

Reorganización de programas para facilitar la inserción y promover la empleabilidad.

Conforme a datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Hogares, la razón que obstaculiza el proceso de contratar a un empleado es la falta de aptitudes socioemocionales por parte de los postulantes, lo que representa el 32.3% de

posiciones desafiantes de cubrir. Por otro lado, la carencia de educación académica o técnica es una de las causas para las empresas al tomar estas vacantes, representando en un 22.7%. En ciertas áreas, la ausencia de competencias blandas puede generar inquietud, especialmente en roles como ventas, servicios, profesionales, científicos e intelectuales, donde la carencia de habilidades socioemocionales representa una de las principales barreras para contratar en aproximadamente el 90% de los puestos difíciles de cubrir.

2.1.10. ROL DEL ESTADO EN LA EMPLEABILIDAD

Un gobierno tiene la responsabilidad de garantizar la prosperidad de sus ciudadanos, lo cual se logra principalmente mediante la generación de empleo productivo. Sin embargo, la creación y la naturaleza del empleo se han convertido en aspectos críticos que los gobiernos deben abordar con mayor atención a largo plazo. Este desafío es global y afectará a nuestro país, por lo que es crucial estar preparados para las consecuencias. (Schuster, 2018)

Las naciones con instituciones laborales más adaptables se ajustaron más rápidamente al nuevo entorno, mientras que las políticas de contención han ayudado a evitar un mayor deterioro social en varios países. Los gobiernos están retomando un papel significativo en la dinámica social.

PRE REQUISITOS PARA LOGRAR PROGRESAR:

1. Medidas activas para reentrenar a los trabajadores y amortiguar el impacto inmediato en el empleo, además de facilitar la transición laboral.



2. Inicialmente, se busca contener la posible pérdida de empleo en el mercado laboral.
3. Entrenamiento durante el período de cambio para reducir la duración del desempleo y prevenir el desempleo de larga duración.
4. Transmisión de las relaciones laborales hacia instancias descentralizadas.
5. Promoción de acuerdos colectivos dentro de las empresas.
6. Mejora del sistema educativo para enfocarlo en los requerimientos del mercado laboral y alinear el currículo educativo con esas necesidades.
7. Iniciativas activas para la integración laboral, que incluyen programas de formación para sectores vulnerables.
8. Una mayor colaboración entre instituciones, formalizando la integración de políticas de colocación y programación de formación.

Al igual que otras partes del mundo, la nación tendrá que desempeñar un papel energético como promotor en ciertos casos y como intermediario en otros, adoptando un enfoque contemporáneo y orientado hacia el futuro. ¿Estamos comprendiendo esto conceptualmente? De manera gradual. ¿Seremos capaces de lograrlo? Depende de nuestra voluntad y acción.

La carta magna actual del Perú, promulgada en mil novecientos noventa y tres, indica que aunque la creación de empleo e inversión debe ser impulsada por la actividad privada, esta debe ser complementada por el Sector Público en su función facilitadora y promotora. Este estudio aborda la precisa identificación de la problemática relacionada con el empleo y el financiamiento, considerados como

pilares para garantizar el aumento económico. Posteriormente, se examina el rol atribuido al Estado por la Constitución en la consecución de este objetivo central. Se analiza el progreso, los logros y los retos enfrentados durante el periodo comprendido entre mil novecientos noventa y seis hasta el dos mil en cuanto al fomento del trabajo productivo y la formación laboral por parte del Estado, así como en la actividad empresarial y la inversión privada. Además, se considera el papel de las pequeñas y microempresas y su función como demandantes en el cumplimiento de sus responsabilidades, lo que requiere la aplicación de criterios de eficiencia y priorización. (Congreso Constituyente Democrático, 1993)

2.1.11 NIVELES DE EMPLEABILIDAD

Según (Lárraga, 2014) Los contratos por metas de producción, esto consiste en contratar a la gente para que produzca una determinada de bienes al día este tipo de contrato obliga a las personas a trabajar fines de semana buscando solo cumplir metas .

- Acuerdo de brega semanales: Esto consiste en contratar a una persona para trabajar 44 horas de la semana, bajo la condición de que saque esas horas de trabajo en cuatro o cinco días. Entonces la persona labora 11 horas de lunes a jueves. Esa persona trabaja viernes y sábado en otra empresa (8 horas diarias, lo que da 16 horas más), pero esas horas no son extras porque son trabajadas en otra empresa.
- Contratos temporales: Los empresarios contratan a sus trabajadores por un periodo determinado de doce meses o menos, de esa manera la gente que



trabaja no acumula antigüedad y el empresario decide volver a contratarla o buscar a alguien mas.

- Contratos por periodos de prueba de seis meses. Esto se refiere al hecho de que en el salvador el periodo de prueba de una persona que trabaja es de un mes, de tal modo que si un trabajador es despedido después del mes hay que pagarle prestaciones, por ellos los empresarios buscan ampliar el periodo de prueba.
- Contratos de trabajo parciales: Se contrata a una persona para que trabaje cuatro horas cuando en realidad llega a trabajar de cinco a seis horas.
- Pago de comisiones sobre venta: Esta práctica es muy común en los almacenes donde se paga a las personas que trabajan una pequeña comisión de lo que logren vender. Los empresarios calculan lo que pueden vender una persona al día del tal modo se ahorrar el salario y las prestaciones pagando solo la comisión que muchas de las veces no llegan al salario minino.
- Disminución del pago compensatorio por terminación laboral: El pago compensatorio por cese en el empleo es el pago que el empresario tiene que hacer al trabajar por despido y una de las políticas de la flexibilidad es disminuir este pago
- Reducción de salarios indirectos: Se llaman salarios indirectos alas prestaciones de algunas empresas dan a sus empleados para ayudar sus necesidades: canasta alimentaria, apoyo escolar, uniformes, por ejemplo;



estas prestaciones debieran ser disminuidas o eliminadas por sugerencia de los empresarios

- Periodo de vacaciones flexibles: El empresario decide como distribuir los periodos de vacaciones de los trabajadores lo cual le permite dar vacaciones en los periodos de menos producción
- Segmentación de la fuerza de trabajo: Los empresarios quieren aplicar varias modalidades de contratación, por un lado, tener personal permanente protegido por el contrato colectivo y prestaciones de la ley, y por otra parte, trabajadores eventuales contratados según las necesidades de la empresa
- Turnos alternos: Durante una semana un grupo de personal obrero trabaja en el turno del día y otro en turno de noche cambiando de turno la siguiente semana. Esta modalidad de trabajo les permite a los empresarios sacarle más rendimiento a la maquinaria y no tenerla ociosa, logrando así incrementar la producción con el mismo costo de mano de obra ya que no hay pago de horas extras.
- Despido de los trabajadores: Una medida de la flexibilización es el despido de personal con cierto nivel de salario y contratar alguien más con un salario inferior.
- Privatización de la salud: La transferencia de servicios al sector privado médicos y hospitales es otra forma de disminuir las prestaciones por que los servicios médicos ya no se cubren por el seguro social y el trabajador tiene

que pagar de su bolsillo por que el empresario ya no tiene la responsabilizar de cotizar.

Además de los cambios mencionados anteriormente, Díaz (1996) anuncia algunos mecanismos propuestos por los empresarios con el fin de disminuir el gasto en empleados.

- **Supresión de contratos colectivos:** La contratación colectiva consiste en la negociación entre los sindicatos y los patronos sobre las condiciones laborales como lo son: salarios, prestaciones, derechos y obligaciones de los trabajadores.
- **Subcontratación:** Implica que una empresa, denominada "a", delega a otra empresa, "b", la ejecución de parte de su proceso de trabajo que previamente realizaba internamente. En este proceso, la empresa "a" no contrata directamente a trabajadores, y aquellos empleados contratados por la empresa "b" no reciben las prestaciones ni los beneficios establecidos en el contrato colectivo de la empresa "a". Esta práctica se refiere específicamente a la subcontratación a través de terceros. (Ilado Larraga, Sanchez Rodriguez, & Navarro Leal, 2013)

2.1.12. FACTORES DE LA EMPLEABILIDAD

Variables individuales, externas y contextuales familiares:

Según (Reyes, 2016) se identifican variables de empleabilidad que se agrupan en 3 categorías principales elementos personales, atributos individuales y factores externos. Los elementos personales se vinculan con indicadores que

abarcan variables actitudinales, como el estado de ánimo, y competencias, que están asociadas con las habilidades laborales.

Seguidamente se detallan los indicadores de empleabilidad, donde la categoría de circunstancias sociofamiliares afecta la capacidad de inserción del individuo en el mercado laboral. Además, se consideran los factores externos, que abarcan todos los indicadores del mercado laboral que influyen en la empleabilidad, así como los factores personales que impactan en la oportunidad de conseguir empleo. (Reyes, 2016)

Elementos personales: Aspectos sociodemográficos, rasgos individuales, cualidades personales, destrezas y aptitudes, educación, comprensión elemental del trabajo, experiencia laboral, búsqueda de empleo, bienestar físico, disposición para reubicarse y adaptabilidad laboral.

Factores externos: Elementos del mercado laboral, variables macroeconómicas, atributos de la oferta laboral, criterios de contratación, estrategias de empleo, y otros aspectos relacionados con políticas laborales.

Contexto familiar y social: Obligaciones familiares, entorno laboral cultural y disponibilidad de recursos.

(Reyes, 2016) De acuerdo al estudio realizado por los métodos utilizados por las empresas para evaluar a los candidatos en entrevistas, los aspectos personales que más interesan a las empresas se centran en Las capacidades y destrezas, entre las cuales sobresalen la iniciación, la capacidad de trabajar de



manera independiente y la habilidad para organizarse, especialmente en la organización de tiempo y los deberes asignados. También se valoran las competencias interpersonales, como el trabajo en equipo, la capacidad para recibir críticas, así como los conocimientos básicos de comunicación interpersonal y la capacidad para manejar conflictos. Además, se consideran cualidades personales como la confianza en uno mismo, la capacidad para manejar situaciones estresantes, y el respeto hacia los demás, la capacidad para manejar el estrés y la frustración, así como la responsabilidad.

En cuanto a las circunstancias sociofamiliares, o lo que los autores denominan "circunstancias personales", son factores que influyen en el individuo y afectan su posición en el mercado laboral. Estos incluyen el acceso a recursos y redes de apoyo, así como la variedad y cantidad de estas redes. La situación económica, incluyendo el acceso a fuentes formales e informales de apoyo financiero, el transporte y la vivienda, también es crucial para acceder al empleo. Según este estudio, tener hijos también se considera un factor personal que influye en la empleabilidad.

En cuanto a los factores externos como el salario y las condiciones laborales son los aspectos más valorados por las empresas.

Asimismo, (Mínguez, 2015) Un aspecto destacado en una posición laboral, que representa un obstáculo importante para mejorar las oportunidades de empleo en el sector laboral, son las políticas laborales que generan rigidez en el mercado.



Esto ha llevado a una segmentación del mercado laboral, promoviendo el uso extensivo de contratos temporales.

Otros elementos grupales que influyen en la empleabilidad incluyen aspectos individuales, condiciones laborales dentro de la empresa, entorno socioeconómico, educación y formación académica, experiencia profesional, dinámicas sociolaborales y políticas institucionales.

La estabilidad en el empleo favorece la implementación de la empleabilidad. El mercado laboral se relaciona con las competencias profesionales y educativas, estas últimas vinculadas a las habilidades de egreso o del plan de estudios. Al reclutar personal, las empresas suelen adoptar un enfoque basado en competencias para sus procesos de selección. A menudo, el factor determinante para obtener un puesto de trabajo es poseer las competencias necesarias, tanto en términos generales como técnicos.

(Becerra, 2010) Los elementos más apreciados en los procesos de selección de personal por parte de las empresas son las competencias y habilidades. Entre estas destacan las habilidades sociales, trabajo en equipo, orientación al cliente, liderazgo, compromiso, orientación a resultados y precisión, iniciativa, búsqueda constante de mejora y capacidad de adaptación al cambio, capacidad analítica y pensamiento integral, habilidades de comunicación, así como dominio del idioma inglés y del software Excel.



(Valero Osuna, (2012).) Hace hincapié en los aspectos del currículum vitae más importantes para los profesionales. En primer lugar, destaca la carrera universitaria del candidato; en segundo lugar, resalta la experiencia laboral relacionada; y en tercer lugar, hace referencia a la formación complementaria como un factor relevante.

Aborda el concepto de empleabilidad, no se restringe a una enumeración de habilidades predefinidas, dado que la definición de competencia es más amplia. La literatura considera las habilidades como capacidades, competencias, atributos, niveles de aprendizaje, entre otros aspectos. Sin embargo, el término "empleabilidad" siempre implica una serie de características que posee una persona y que le permitirán tener éxito en el ámbito laboral. Es un término de naturaleza idealista, ya que no considera plenamente la influencia del mercado laboral en este proceso. Es decir, aunque un individuo posea todas las habilidades y conocimientos necesarios, no podrá encontrar empleo si el mercado laboral no demanda esas habilidades y conocimientos, lo que los haría insuficientes en esa situación.

El grado de empleabilidad de un profesional se verá principalmente influenciado por su capital humano, es decir, por el conjunto de habilidades, conocimientos y experiencia que posea. Sin embargo, también estará condicionado por la demanda que exista en el ámbito laboral, se valora tanto el dominio de conciencia global como concreto. que el profesional tenga.

Empleabilidad en función a los cambios en el mercado laboral

(Weller, s.f.) Indica que en los últimos tiempos se ha observado una diversificación en las labores llevadas a cabo en el sector de servicios, destacando el empleo de recursos como capital físico, tecnología y capital humano; este fenómeno es relevante en otros sectores económicos también. En un entorno laboral dinámico, emergen nuevas áreas de estudio para adaptarse a las nuevas posiciones requeridas por el mercado laboral, que se originan a raíz de la introducción de productos y servicios novedosos.

No obstante, existen numerosos factores externos que influyen en la empleabilidad de los profesionales, ejerciendo un impacto directo o indirecto, como se detallan a continuación:

- (Burt, 1992) La perspectiva presentada indica que el capital social se refiere a las conexiones y relaciones que proporcionan oportunidades a las personas a través de sus contactos y recursos. En su estudio, identifica que las conexiones más estrechas ofrecen información que puede ser redundante, mientras que los vacíos estructurales, es decir, las personas o grupos con los que no se tiene relación, pueden brindar nuevos recursos que facilitan la empleabilidad del individuo.
- (Weller, Jürgen, 2007) Se argumenta que, a pesar de la narrativa meritocrática que sugiere que una mayor instrucción conlleva a más posibilidades de conseguir empleo estable, la realidad del mercado laboral difiere. En esta realidad, las redes de contacto desempeñan un papel

dominante en el acercamiento de empleos deseables, lo que puede resultar en la exclusión social de aquellos individuos que carecen de conexiones o redes en las estructuras sociales.

- Los factores macroeconómicos son esenciales para determinar de la empleabilidad. Las condiciones macroeconómicas resultantes de políticas monetarias efectivas pueden estimular el crecimiento económico. Esto, a su vez, aumentará la confianza empresarial a largo plazo y las expectativas de crecimiento, lo que impulsará la demanda de capital humano y tendrá un impacto positivo en la empleabilidad.

2.2 Definición de términos

a. Empleabilidad

Hace mención a distintas habilidades y aptitudes transmitibles que fortifican la competencia de los individuos para emplear las conveniencias educativas y de formación con el objetivo de obtener y mantener un empleo digno.

b. Competencias interpersonales

Se refieren a las capacidades relacionadas con la comunicación eficaz, colaboración en equipo y capacidad para resolver problemas y la inteligencia emocional.

c. Formación complementaria



Son programas de capacitación, cursos o certificaciones adicionales a la educación formal, que permiten a los egresados adquirir habilidades específicas requeridas en el mercado laboral.

d. Flexibilidad

La capacidad de identificar oportunidades, desarrollar ideas y llevarlas a cabo con éxito para crear un negocio propio o innovar dentro de una organización existente.

e. Autoconocimiento

La comprensión profunda de las propias fortalezas, debilidades, intereses y valores, que permite a los egresados tomar decisiones informadas sobre su carrera profesional y buscar empleos que se ajusten a sus aspiraciones y habilidades.

f. Actualización profesional

La continua adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias relevantes para el mercado laboral actual, a través de la participación en cursos de capacitación, seminarios, conferencias, etc.

g. Innovación tecnológica

La capacidad de utilizar y adaptarse a las nuevas tecnologías en el entorno laboral, así como de desarrollar nuevas soluciones y aplicaciones tecnológicas para mejorar los procesos y productos.

h. Acondicionamiento



La aptitudes para ajustarse y responder de manera eficaz a los cambios en el ambiente laboral las demandas del trabajo y las nuevas circunstancias, manteniendo un alto nivel de desempeño.

i. Comprensión

La habilidad para empatizar y considerar los sentimientos de los demás, demostrando comprensión de sus conmociones, necesidades y puntos de vista, lo que facilita la colaboración, la habilidad para comunicarse de manera eficaz y colaborar en equipo

j. Desempleo

La condición de estar sin trabajo, pero estar dispuesto y ser capaz de trabajar. Se utiliza como indicador clave para evaluar el estado económico de una nación y su mercado laboral. El desempleo puede ser causado por diversos factores, como la falta de demanda de trabajo por parte de los empleadores, cambios en la economía que afectan la disponibilidad de empleo, la automatización de procesos que disminuye la demanda de trabajadores, entre otros. El índice de desempleo se determina como la proporción de la fuerza laboral de personas desocupadas y buscando empleo en relación con la fuerza laboral total.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Métodos de investigación

3.1.1 Método Cuantitativo

Utiliza la recopilación y el análisis de datos para responder a preguntas de investigación, validar hipótesis y se apoya en la medición numérica, el recuento y con frecuencia en el uso de la estadística para identificar patrones de comportamiento en una población con precisión. (Hernández-Sampieri, 2020)

3.1.2 Método estadístico

(Hernández-Sampieri, 2020) La teoría económica se emplea junto con técnicas estadísticas para realizar pronósticos y facilitar la toma de decisiones. A partir de esto, los resultados de correlación son analizados para confirmar la hipótesis del estudio.

3.2 Diseño de la investigación

3.2.1 Enfoque cuantitativo

Este estudio se estructurará siguiendo el enfoque cuantitativo en su metodología, ya que este enfoque es el más adecuado para abordar las particularidades y requerimientos de la pesquisa.

El enfoque cuantitativo Emplea la recopilación y examen de datos para responder a las preguntas planteadas por la investigación y para validar las hipótesis previamente establecidas.

Se empleará la metodología cuantitativa, utilizando encuestas, para examinar los factores que afectan el nivel de empleabilidad de los graduados de la E.P. Economía y Negocios Internacionales "Juliaca" por parte de los estudiantes egresados.

3.2.2 No experimental

Dado que objetivo del estudio será analizar los elementos que afectan el grado de empleabilidad de los graduados de la E,P Economía y Negocios Internacionales, se recurrió al diseño no experimental que se implicara de manera corte transversal, dado que el tema de investigación cuenta con una base teórica sólida, se llevó a cabo un estudio descriptivo para obtener una comprensión detallada a forma de como fue que los factores influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados.

(Hernández-Sampieri, 2020)La investigación no experimental se refiere a estudios que se llevan a cabo sin la manipulación intencional de variables, observando simplemente los fenómenos en su entorno natural para su análisis. En cuanto a los diseños de investigación de corte transversal, recolectan datos en un único momento, en un instante específico. Su objetivo es describir variables y analizar cómo se relacionan e inciden unas con otras en ese momento puntual.

En este tipo de análisis, no manipulamos de forma deliberada las variables independientes para examinar su efecto en otras variables. En lugar de eso, en la investigación no experimental, observamos los fenómenos en su contexto natural con el fin de comprenderlos y analizarlos.

3.2.3 Alcance correlacional

Identificar y analizar las relaciones entre diferentes variables que pueden influir en la capacidad de los graduados para asegurar empleo en el ámbito de la Economía. Estas variables podrían incluir la formación académica recibida, la experiencia laboral previa, las habilidades específicas adquiridas durante la educación universitaria, la red de contactos profesionales, entre otros aspectos relevantes. (Hernández-Sampieri, 2020)

3.2.4 Corte transversal

Se lleva a cabo un análisis que implica la recopilación de datos en un único momento temporal, siguiendo el enfoque de corte transversal. (Hernández-Sampieri, 2020)

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

La población se define como el conjunto de todos los casos que cumplen con una serie de características específicas. Es importante que la población esté claramente definida en términos de su contenido, ubicación y período de tiempo.

Los participantes en la investigación esta conformada por 169 egresados

Fuente: Secretaria de la carrera de Economía y Negocios Internacionales 2019

3.3.2 Muestra

Es una fracción de la población o una porción seleccionada de un conjunto que se considera representativa de la totalidad.

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

Donde:

Z (1,96): Valor de la distribución normal, para un nivel

de confianza de $(1 - \alpha)$

P (0,5): Proporción de éxito.

Q (0,5): Proporción de fracaso

ε (0,05): Tolerancia al error

Tamaño de la población. = 169

n: Tamaño de la muestra.

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 169}{0.05^2 * (169 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 106$$

Teniendo una población de 169 graduados de la profesión Economía y Negocios Internacionales entre los periodos del 2017 hasta el 2019 con la fórmula aplicada tenemos una muestra de 106.

3.4 Técnica

3.4.1 Encuesta

Es una práctica ampliamente empleada en la investigación cuantitativa (Hernández-Sampieri, 2020) Los datos recopilados a través de este método para las variables relacionadas con los factores de empleabilidad se concentran particularmente en el conjunto de egresados durante un intervalo de tiempo determinado.

3.5 Instrumento

El medio empleado para realizar esta investigación son las encuestas que se aplicara a los egresados de Economía y Negocios Internacionales.

3.6 Prueba de hipótesis

3.6.1 Prueba de hipótesis general

- Hipótesis nula

No hay efecto significativo del factor social, económico, psicosocial y factor de desarrollo profesional en el nivel de empleabilidad de los egresados.

- Hipótesis alterna

Los factores que influyentes en al nivel de empleabilidad son el factor social, económico, psicosocial y factor de desarrollo profesional



3.6.2 Prueba de hipótesis específica 1

- Hipótesis nula

Los factores psicosociales tienen una influencia indirecta en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales.

- Hipótesis alterna

Los factores psicosociales tienen una influencia directa en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales.

3.6.3 Prueba de hipótesis específica 2

- Hipótesis nula

Los factores económicos no influyen de una forma directa en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales

- Hipótesis alterna

Los factores económicos influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.1.1 Variable 1: Niveles de Empleabilidad

4.1.1.1 Dimensión: Experiencia laboral

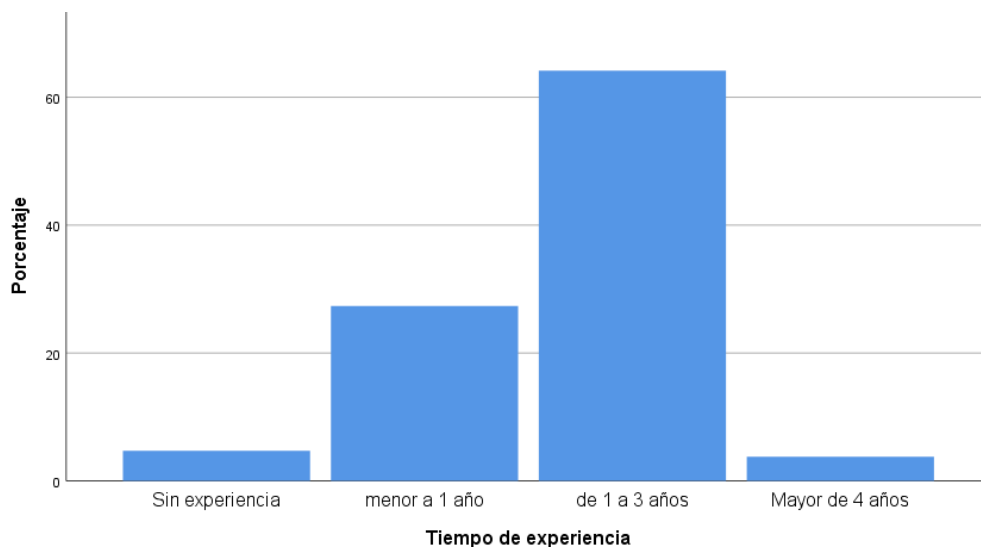
Se observa la el tiempo de experiencia que cuenta cada uno de ellos, donde un 64.2% cuenta con una experiencia de 1 a 3 años, un 27.4% con una experiencia menor a 1 año, un 4.7% con cuenta con experiencia y el 3.8% cuenta con una experiencia mayor a 4 años, según muestra la tabla 02.

Tabla 02: Tiempo de Experiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sin experiencia	5	4,7	4,7	4,7
	menor a 1 año	29	27,4	27,4	32,1
	de 1 a 3 años	68	64,2	64,2	96,2
	Mayor de 4 años	4	3,8	3,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : Elaboración Propia

Figura 1. Tiempo de experiencia



Fuente: Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocio Internacionales

4.1.2 Variable 2: Factores

4.1.2.1 Dimensión: Formación Académica

De los 106 encuestados que fueron realizados a jóvenes que culminaron sus estudios en la profesión de Economía y Negocios Internacionales se recolecto datos sobre la formación máxima que posee cada uno, entre ellas están : Egresado, Bachiller, Titulado, Curso de Especialización y Posgrado, según muestra la tabla 03.

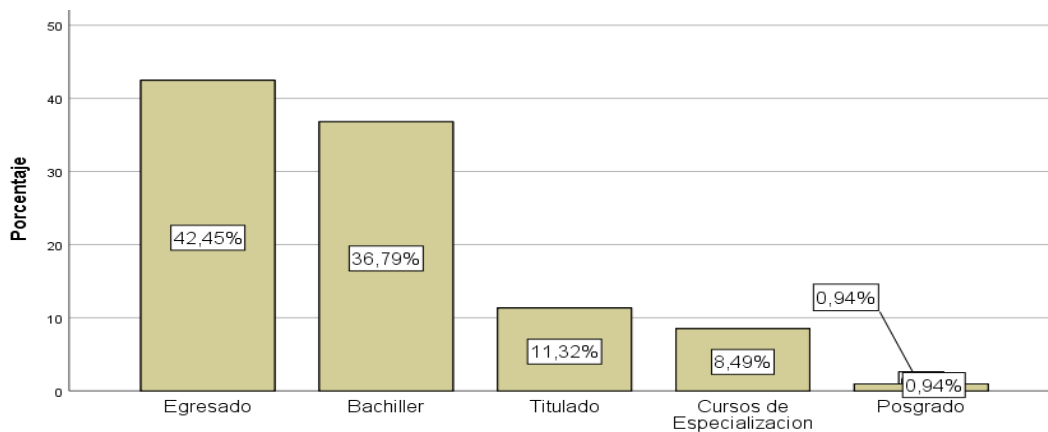
Dándonos a conocer que un 42.5% en la actualidad son egresados, un 36.8% cuentan ya con bachiller, el 11.3% son titulados el 9% posgrado y con un mínimo de porcentaje el 8.5% sigue cursos de especialización.

Tabla 03: Formación Maxima

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Egresado	45	42,5	42,5	42,5
	Bachiller	39	36,8	36,8	79,2
	Titulado	12	11,3	11,3	90,6
	Cursos de Especializacion	9	8,5	8,5	99,1
	Posgrado	1	,9	,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : *Elaboración Propia*

Figura 2. La Formación Maxima obtenida



Fuente: *Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales*

4.1.2.2. Dimensión: Nivel de Adaptabilidad

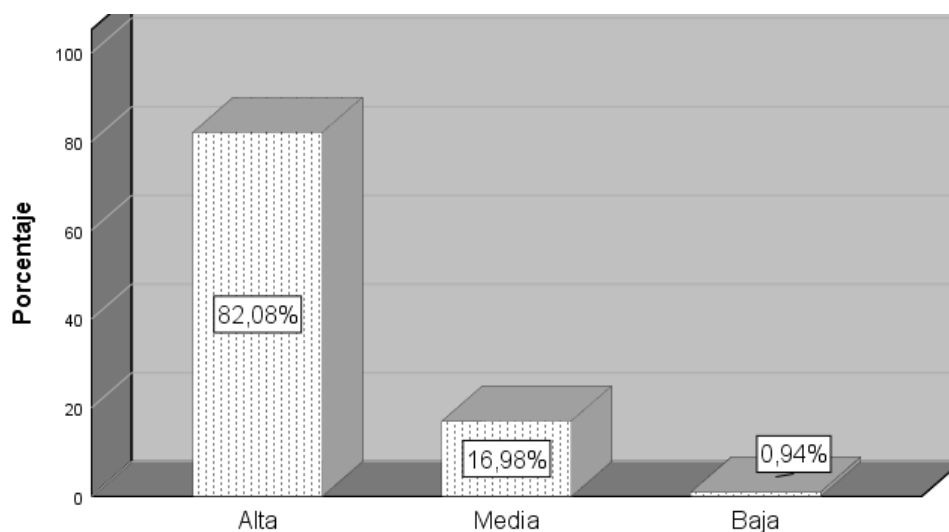
La figura 3 proyecta en nivel de adaptabilidad en la empresa o institución donde los egresados laboran. Los jóvenes egresados en dichos periodos mencionan que mas del 80% cuentan con un nivel de adaptabilidad alta, seguido por un 16.98% de adaptabilidad media y finalmente con menos de 1% de adaptabilidad baja, tal cual muestra la tabla 04.

Tabla 04: Nivel de Adaptacion

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	87	82,1	82,1	82,1
	Media	18	17,0	17,0	99,1
	Baja	1	,9	,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : *Elaboración Propia*

Figura 3. Nivel de adaptabilidad de los egresados de la profesión de E.N.I.



Fuente: *Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocio Internacionales*

4.1.2.3 Factor 1: Social

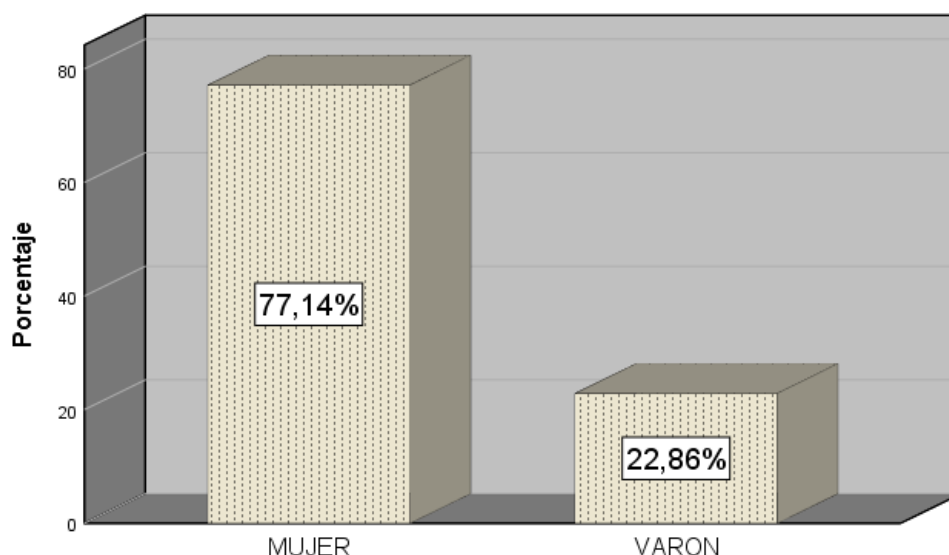
De los 106 egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales mediante una encuesta se obtuvo que entre damas y caballeros el 76.4% de ellos son mujeres equivalentes a 81 y el 22.6% son varones equivalente a 24 tal como muestra la siguiente tabla 05

Tabla 05 Genero del egresado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUJER	81	76,4	77,1	77,1
	VARON	24	22,6	22,9	100,0
	Total	105	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		106	100,0		

Fuente : *Elaboración Propia*

Figura 4. Genero del egresado de la profesión de E.N.I.



Fuente: *Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales*

4.1.2.4 Factor : Social

De la totalidad de egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales en el periodo de 2017 al 2019 mediante una encuesta se obtuvo la edad promedio, donde mas del 58% de ellos tienen una edad aproximada entre los 26 a los 29 años de edad, seguido a ellos con un 23.6% que tienen mas de

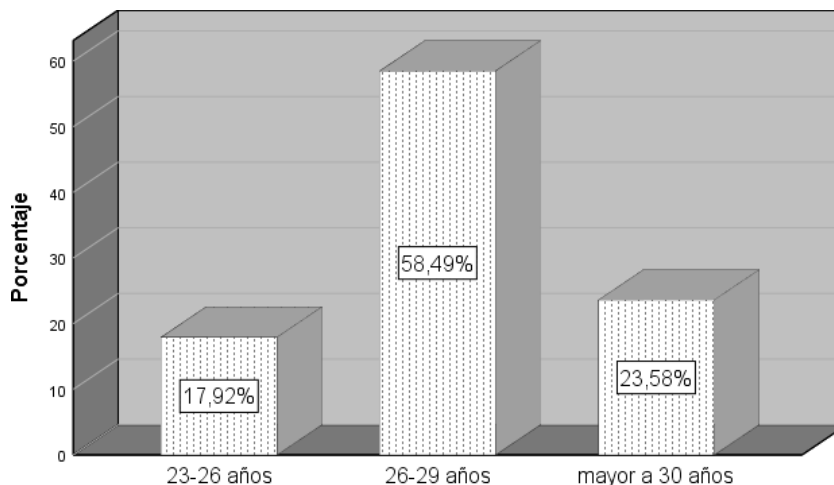
treinta años de edad y finalmente con un porcentaje mínimo de 17.9% que tiene la edad aproximada de 23 a 26 años tal como muestra la tabla 06.

Tabla 06. Edad promedio del egresado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	23-26 años	19	17,9	17,9	17,9
	26-29 años	62	58,5	58,5	76,4
	mayor a 30 años	25	23,6	23,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : Elaboración Propia

Figura 05: Edad de los egresados



Fuente: Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales

4.1.2.5 Factor 1: Social

De la totalidad de egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales en el periodo de 2017 al 2019 mediante una encuesta se obtuvo el estado civil actual de cada egresado, donde aproximadamente el 69% de ellos

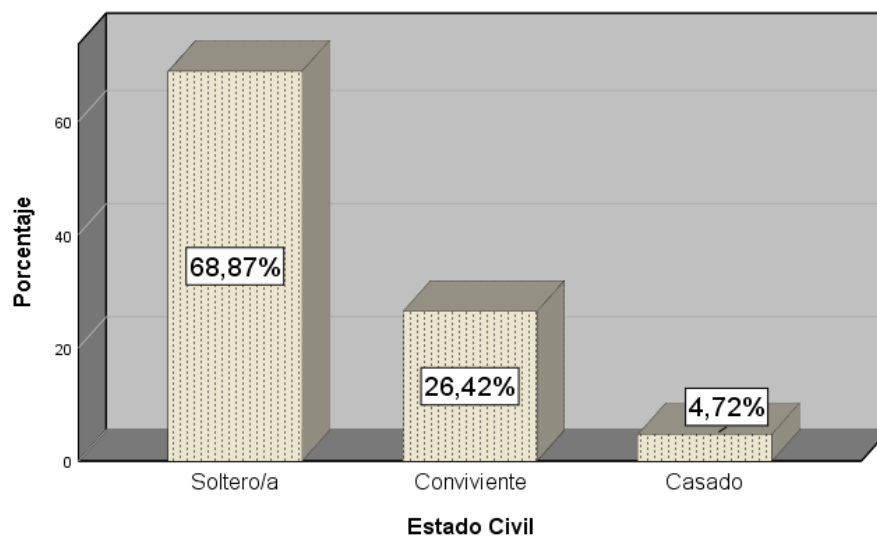
están solteros, seguido a ellos con un 26.4% esta conviviendo y en un porcentaje mínimo de 4.7% de ellos esta casados tal como muestra la tabla 07

Tabla 07. Estado civil del egresado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero/a	73	68,9	68,9	68,9
	Conviviente	28	26,4	26,4	95,3
	Casado	5	4,7	4,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : Elaboración Propia

Figura 6: Estado Civil de los egresados



Fuente: Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales

4.1.2.6 Factor 1: Oportunidad Laboral

Del 100% de egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales en el periodo de 2017 al 2019 mediante una encuesta se obtuvo la opinión personal de cada uno de ellos donde califican la demanda laboral de la

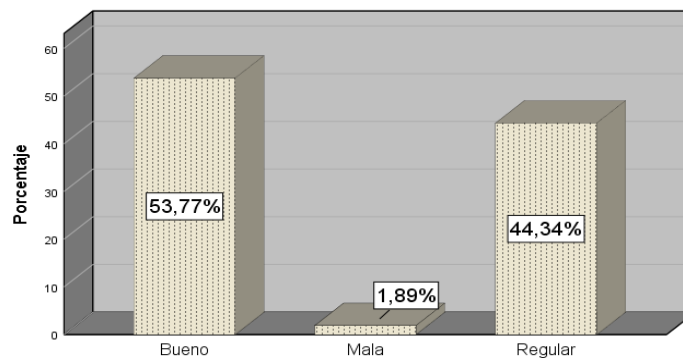
carrera donde mas de 50% mencionan que la oportunidad laboral es buena, seguido a ellos con un 44.3% hace menciona que la demanda laboral es regular y por ultimo el 1.9% mencionan que la demanda laboral es mala, tal como muestra la tabla 08.

Tabla 08. Calificacion de la demanda laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	57	53,8	53,8	53,8
	Mala	2	1,9	1,9	55,7
	Regular	47	44,3	44,3	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : *Elaboración Propia*

Figura 7: Calificación de la demanda laboral por parte de los egresados



Fuente: *Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales*

4.1.2.7 Factor : Económico

Del 100% de egresado de egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales en el periodo de 2017 al 2019 mediante una encuesta se obtuvo el ingreso promedio mensual de cada egresado donde un 50% de ellos

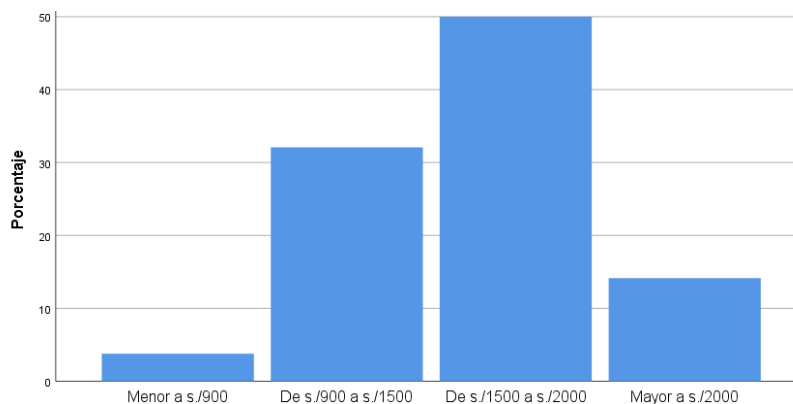
perciben un ingreso mensual de s./1500 a s./2000 mensuales, seguido a ellos el 32.1% perciben un promedio mensual de s./900 a s./1500 y un 14.2 perciben mayor a 2000 soles mensuales, tal como muestra la tabla 09

Tabla 09. Ingreso promedio mensual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menor a s./900	4	3,8	3,8	3,8
	De s./900 a s./1500	34	32,1	32,1	35,8
	De s./1500 a s./2000	53	50,0	50,0	85,8
	Mayor a s./2000	15	14,2	14,2	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : *Elaboración Propia*

Figura 08: Calificación el ingreso económico por parte de los egresados



Fuente: *Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales*

4.1.2.8 Factor : Psicosocial

De la totalidad de egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales en el periodo de 2017 al 2019 mediante una encuesta, se observa que la satisfacción con el empleo durante el horario laboral donde un 41.5% se

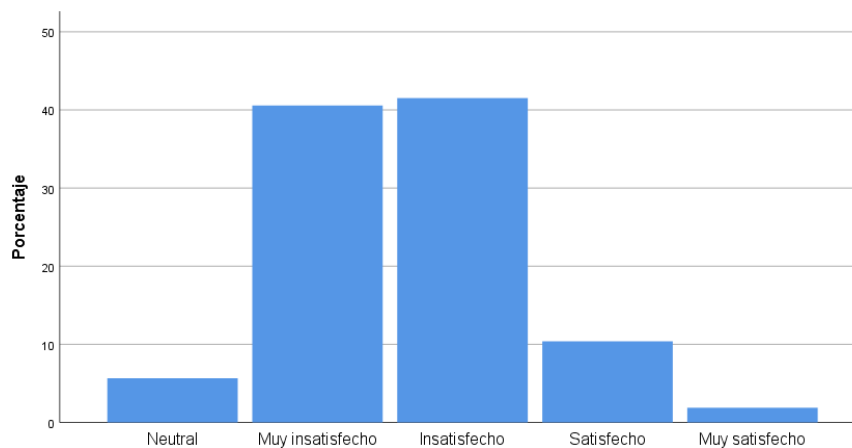
encuentra insatisfechos seguido a que a un 40.6% muy insatisfecho, un 10.4% satisfecho y con un mínimo de porcentaje del 1.9% muy satisfecho, y finalmente el 5.7% se encuentra en un rango neutral, tal como muestra la tabla 10

Tabla 10. Nivel de satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	6	5,7	5,7	5,7
	Muy insatisfecho	43	40,6	40,6	46,2
	Insatisfecho	44	41,5	41,5	87,7
	Satisfecho	11	10,4	10,4	98,1
	Muy satisfecho	2	1,9	1,9	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : Elaboración Propia

Figura 9: Satisfacción Laboral por parte de los egresados



Fuente: Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales

4.1.2.9 Factor : Desarrollo Profesional

De la totalidad de egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales en el periodo de 2017 al 2019 mediante una encuesta, se observa que en cuanto a las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional

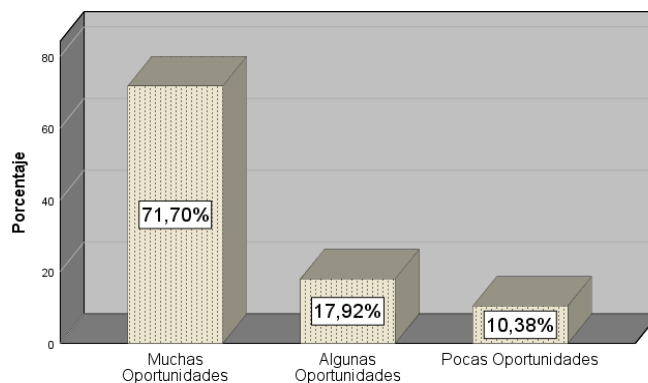
en el trabajo actual, cabe mencionar que mas del 70% mencionan que hay muchas oportunidades, un 17.9% mencionan que hay algunas oportunidades, y por ultimo el 10.4% da mención que son pocas las oportunidades, tal como muestra la siguiente tabla 11.

Tabla 11. Oportunidad de Crecimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muchas Oportunidades	76	71,7	71,7	71,7
	Algunas Oportunidades	19	17,9	17,9	89,6
	Pocas Oportunidades	11	10,4	10,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fuente : Elaboración Propia

Figura 10: Desarrollo profesional por parte de los egresados



Fuente: Encuesta a los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales

4.2. prueba de hipótesis

4.2.1 Contraste de correlación de Spearman de la primera hipótesis específica

.4.2.1.1 Hipótesis de correlación de Spearman

- Hipótesis nula

Los factores psicosociales tienen una influencia indirecta en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales.

- Hipótesis alterna

Los factores psicosociales tienen una influencia directa en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales.

4.2.1.2. Significancia

- Porcentaje de significancia nivel de confianza= 95%
- $\alpha = 0.05$ (error)

4.2.1.3 Prueba de correlación

- Test de Spearman → Prueba no paramétrica

4.2.1.4 Decisión

- Si la probabilidad $p - valor < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula
- Si la probabilidad $p - valor \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula

4.2.1.5 Resultados de la correlación

Los factores sociales influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales, según el test de correlación de Spearman donde muestra el nivel de significancia de correlación

Tabla 12 . Correlacion de Spearmana entre los factores empleabilidad y psicosocial.

Correlaciones			Tiempo de experiencia	Nivel de satisfecho
Rho de Spearman	Tiempo de experiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Nivel de satisfecho	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente : Elaboración Propia

4.2.1.6 Explicación

El P valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.01 ($0.000 < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el coeficiente rho de Spearman es de 0.627, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto

4.2.2 Contraste de correlación de Spearman de la segunda hipótesis específica

4.2.2.1 Hipótesis de correlación de Spearman

- Hipótesis nula

Los factores económicos no influyen de una forma directa en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales



- Hipótesis alterna

Los factores económicos influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales

4.2.2.2 Significancia

- Porcentaje de significancia = 95%
- $\alpha = 0.05$ (error)

4.2.2.3 Prueba de correlación

- Test de Spearman → Prueba no paramétrica

4.2.2.4 Decisión

Si la probabilidad p – valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Si la probabilidad p – valor ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula

4.2.2.5 Resultados de la correlación

Los factores económicos influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales

Tabla 13. Correlacion de Spearman entre la empleabilidad y el factor económico

Correlaciones			Tiempo de experiencia	Ingreso
Rho de Spearman	Tiempo de experiencia	Coeficiente de correlación	1,000	,790**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	Ingreso	Coeficiente de correlación	,790**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente : Elaboración Propia

El P valor calculado es de 0.000, que es menor al 0.01($0.000 < 0.01$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el coeficiente rho de Spearman es de 0.790, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto

4.3 Discusión de resultados

La empleabilidad es crucial para los egresados, ya que está influenciada por varios factores y requiere que los profesionales mejoren constantemente sus habilidades y cualidades para satisfacer las demandas de un mercado laboral cada vez más competitivo. Coincidiendo con la afirmación de (Lantarón, 2014) En su estudio, se descubre que la capacidad de conseguir empleo está conectada con elementos que hacen que sea una responsabilidad que comparten el gobierno, la institución y el graduado.



Aún es necesario determinar los índices de empleabilidad de los egresados y en qué tipo de empleos están trabajando, entre otros aspectos. También es necesario identificar los elementos que influyen en la empleabilidad, es fundamental establecer una red de contactos que facilite la conexión con oportunidades laborales, así como desarrollar habilidades interpersonales, participar activamente en la planificación de la carrera, tener la capacidad de adaptarse a los cambios y estar siempre disponible. Además, se debe fomentar la capacidad de adaptación y el compromiso con el desarrollo profesional y ético, así como la autogestión de la carrera desde la etapa formativa inicial. (Ordóñez, Gazo, & Fonseca, 2017)

También es crucial comprender la situación laboral de los egresados que están empleados, especialmente si no están trabajando en áreas relacionadas con su carrera o están experimentando subempleo. Aunque nuestra investigación no ha sido diseñada específicamente para abordar estos aspectos, es importante contemplar una investigación posterior y proponer medidas que ayuden a prevenir estas situaciones.

CONCLUSIONES

Uno de los principales objetivos de los estudiantes de Licenciatura en Economía y Negocios Internacionales es asegurar un empleo antes de graduarse o poco después de hacerlo, con el fin de avanzar en su desarrollo profesional. En el caso de los egresados de la profesión de Economía y Negocios Internacionales en la generación 2017-2019, se busca caracterizar el proceso de inserción laboral.

PRIMERA: Se contrastó la aprobación de la hipótesis alterna donde los factores que influyentes al nivel de empleabilidad son la formación académica, experiencia laboral, psicosocial, social y económica con niveles de significancia del 1%.

SEGUNDA: Se aprobó la hipótesis alterna demostrando que los factores psicosociales influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales. El coeficiente rho de Spearman es de 0.627, lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto

TERCERA: Se aprobó la hipótesis alterna demostrando que los factores económicos influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la Carrera de Economía y Negocios Internacionales, ya que el coeficiente de Spearman es de 0.790 lo que indica que la relación entre las variables es directa y su grado es alto



RECOMENDACIONES

PRIMERA: La importancia de las alianzas con instituciones se destaca para los graduados, ya que se percibe que facilitarían el acceso a empleo si la universidad estableciera asociaciones estratégicas con empresas y entidades de diversos ámbitos. Por lo tanto, se sugiere que la universidad refuerce y promueva de manera más amplia alianzas con instituciones prestigiosas, capaces de impartir conocimientos óptimos para el desarrollo profesional y el crecimiento de los egresados.

SEGUNDA: Implementar programas de emprendimiento que brinden a los educandos las capacidades y entendimientos necesarios para iniciar y gestionar sus propios negocios, fomentando así el espíritu empresarial entre los egresados

TERCERA Establecer un sistema donde egresados que han tenido éxito en sus carreras se asocien con estudiantes y recién graduados para ofrecerles orientación, consejos y apoyo mientras se adentran en el mundo laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Becerra, A. y. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/317636865_Determinantes_de_la_empleabilidad_en_el_mercado_laboral
- Burt, R. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge.
- Bustamante Nuñez, Y. R. (2019). Factores que determinan la inserción laboral de los becarios de Beca 18 en el departamento de Lambayeque, 2018. *academia.edu*.
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú de 1993*. Perú: texto constitucional del estado.
- Desarrollo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). *Factores que perjudican la empleabilidad*. Madrid.
- EAE Business School, . (s.f.). *factores clave de la empleabilidad en un mundo laboral tecnológico*.
- Enríquez Martínez, A., & Rentería Pérez, E. (2017). ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE PARA LA EMPLEABILIDAD EN EL MERCADO DEL TRABAJO DE PROFESIONALES RECIÉN EGRESADOS. *Scielo*, 89-104.



- GEC Marcillo, M. C. (2023). Realidades y desafíos del egresado de la Educación Superior frente a los contextos laborales. *Revistas.utm.edu.ec*.
- Grados, C. A. (2017). Legislación laboral del Regimen Privado. *Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo*.
- Hernández-Sampieri, R. &. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *academia.edu*.
- Ilado Larraga, D. D., Sanchez Rodriguez, L. I., & Navarro Leal, M. A. (2013). Competencias Profesionales y Empleabilidad en el Contexto de la Flexibilidad Laboral.
- Izquierdo Rus, T., & Farías Gragmena, A. J. (2018). Empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *Revista española de orientación y psicopedagogía*.
- Lantarón, B. S. (2014). La Universidad Española ante la Empleabilidad de sus Graduados: Estrategias para sus Mejoras. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(2), 90-110.
- Lárraga, D. M. (2014). Los efectos de la globalización de los mercados laborales en la formación profesional y la empleabilidad. *prealas2014.unpa.edu.ar*.
- Mínguez, A. M. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil. *Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.



- Ordóñez, J. L., Gazo, P. F., & Fonseca, M. T. (2017). Desarrollo de la empleabilidad y gestión. *Revista Española de Orientación*, 28(2): 46-60.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2018). *Empleabilidad*. Peru.
- Padulla, M. (2018). *Empleabilidad, productividad y competitividad: ¿el camino se inicia en los mercados laborales?*
- Pelayo Pérez, M. B. (2012). Capital social y competencias profesionales: factores condicionantes para la inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área económico administrativas. *CONACYT*.
- Rentería-Pérez, E., & Sigmar Malvezzi. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Scielo*, 310-334.
- Reyes, K. M. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y administración (E&A)*, 21-40.
- Rojo., J. M. (2004). Consultores en crítica política: Notas sobre la sociología" Post-etnometodológica" de Luc Boltansky. *Revistas.unal.edu.co*.
- Sanchez, M. (2017). *Los 11 puestos de trabajo más demandados y de mayor salario*.
- Schuster, A. (2018). *El Futuro del Empleo, la Competitividad y Rol del Estado*. argentina: infobae.



- Solano Solano, J., García Vences, D., & Uzcátegui Sánchez, C. (2017). Empleabilidad e inserción laboral de los recién graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Revista universidad y sociedad*, 90-96.
- Trece, Carlos Alfredo Justo Parodi. (2018). La gran desaceleración económica mundial 2011-2015. *repositorio.up.edu.pe*.
- Valero Osuna, F. J. ((2012).). *Estudio demandas del mercado laboral a los titulados universitarios. Recuperado el 3. Obtenido de e <http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/>*
- villardón, I. (2012). EL DESEMPLEO COMO FACTOR DE VULNERABILIDAD A LA EXCLUSIÓN SOCIAL. EL PROYECTO DE VIDA COMO FACTOR DE PROTECCIÓN. *BIZCAILAB*.
- Weller, J. (s.f.). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciari. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0068a5b2-5568-4e69-9764-ca0c41410d6d/content*
- Weller, Jürgen. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Repositorio.cepal.org*.

Apéndice

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tesis: FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017-2019

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.P ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES PERIODO 2017-2019				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
<p>Problema General ¿Cuáles son los factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la E.P. de Economía y Negocios Internacionales periodo 2017-2019?</p> <p>Problema Específicos ¿Cómo los factores psicosociales influyen en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales? ¿Cómo los factores económicos influyen en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales?</p>	<p>Objetivo General Determinar los factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de E.P. de Economía y Negocios Internacionales en el periodo 2017-2019</p> <p>Objetivo Específicos Conocer la influencia de los factores sociales sobre la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales Conocer la influencia de los factores sociales sobre la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales</p>	<p>Hipótesis General Los factores que influyentes al nivel de empleabilidad son la formación académica, experiencia laboral, psicosocial, social, y económica.</p> <p>Hipótesis Específicas Los factores psicosociales influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales Los factores económicos influyen directamente en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía y Negocios Internacionales</p>	<p>Variable Dependiente NIVEL EMPLEABILIDAD</p> <p>Variables Independientes: FACTORES</p>	<p>-Experiencia Laboral Formación académica Adaptabilidad Oportunidad laboral Económico Psicosocial Social Desarrollo profesional</p>

Fuente: Elaboración Propia



Anexo 2. Diseño de la encuesta

FACTORES QUE INFLUYEN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA E.P ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

CUESTIONARIO

Esta investigación tiene como objetivo Determinar los factores que influyen la empleabilidad de los egresados de la carrera de Economía

La información que nos proporcionará es anónima y absolutamente confidencial; los resultados de esta investigación servirán para la toma de mejores decisiones para las organizaciones

1. Genero del egresado de la carrera de Economía y Negocios Internacionales:
 - a) VARON
 - b) MUJER
2. Edad actual del egresado en Economía y Negocios Internacionales:
 - a) 21 años
 - b) 21 – 23 años
 - c) 23 – 26 años
 - d) 26 – 29 años
 - e) Mayor a 30 años
3. Estado civil del Egresado en la cual se encuentra actualmente:
 - a) Soltero/a
 - b) Conviviente
 - c) Casado/a
 - d) Divorciado/a
 - e) Viudo/a



4. Cual es formación máxima adquirida
 - a) Egresado
 - b) Bachiller
 - c) Titulado
 - d) cursos de especialización
 - e) Posgrado
5. Cuanto tiempo de experiencia posee usted
 - a) Sin experiencia
 - b) Menor a 1 año
 - c) De 1-3 años
 - d) Mayor de 4 años
6. ¿Usted en el momento de estar laborando cual es el nivel de adaptabilidad en la empresa o instrucción donde se encuentra?
 - a) Baja
 - b) Media
 - c) Alta
7. Cual es su ingreso que genera mensual
 - a) menor a s./900
 - b) de s./900 a s./1500
 - c) de s./1500 a s./2000
 - d) mayor a s./2000
8. En el momento de estar laborando que tan satisfecho se encuentra en su empleo
 - a) Neutral
 - b) Muy insatisfecho
 - b) Insatisfecho
 - c) Satisfecho
 - d) Muy satisfecho



9. ¿Cómo califica usted la demanda laboral de su carrera profesional?

- a) Mala
- b) Regular
- c) Bueno

10. "En relación con las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en tu trabajo actual, ¿cómo valorarías la situación? Selecciona la opción que mejor describa tu percepción

- a) Ningunas oportunidades
- b) Pocas oportunidades
- c) Algunas oportunidades
- d) Muchas oportunidades



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres: *Duján Urviola Carlos Adolfo*
- 2. Cargo e institución donde labora: *Docente de la UANCV*
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: *Encuesta*
- 4. Autor del instrumento: *Rubi Iskemy Rivera Adco*

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					99%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					97%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					99%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					99%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					98%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					97%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					98%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *FAVORABLE*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: *99%*

Lugar y fecha: *Juliaca 22, 05, 24*

[Firma]

 Firma del experto
 DNI N°: *01213364* Cel.: *951822686*



Validación de instrumento

Opinión de experto

I. DATOS DEL EXPERTO

- 1. Apellidos y Nombres:..... *Huacani Lucasaca Jody*
- 2. Cargo e institución donde labora:..... *Docente UANCV - FSCF*
- 3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... *Encuesta*
- 4. Autor del instrumento:..... *Rubi... las Kemy... RIVERA... Adco.....*

II. PUNTOS DE VALIDACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					98%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en base a la realidad local					97%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia					98%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					99%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					99%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para la mejora de las unidades de estudio					99%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					99%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					99%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					99%

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Favorable*

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 99.00%

Lugar y fecha:..... *Juliaca, 22, 05, 2024*

[Handwritten Signature]

Firma del experto
DNI N°: *40673822* Cel.: *989 574722*



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 01/10/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Rubi Laskemy Rivera Adco

Dirección: Jr. San Jose 1725 2702

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73817974

Teléfono: 973342553 email: 1999adco@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Contables y Financieras

Escuela Profesional o Mención: Economía y Negocios Internacionales

Título o Grado Académico a optar: Licenciado en Economía y Negocios Internacionales.

Asesor: Dr. Jesús Mamani Mamani

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [] Trabajo Académico []

Título: Factores que influyen en el nivel de empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Economía y Negocios Internacionales período 2017-2019

Palabras claves, (3 a 5 términos): factores de empleabilidad de egrasados

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Economía Sectorial - P16

Firma de Autor



huella digital

01 de Octubre del 2024

Fecha