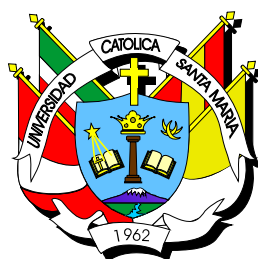


UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ADMINISTRATIVAS**

**PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



**“Factores que condicionan la situación laboral de los egresados en los años
2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas
de la Universidad Católica de Santa María – Arequipa 2012”**

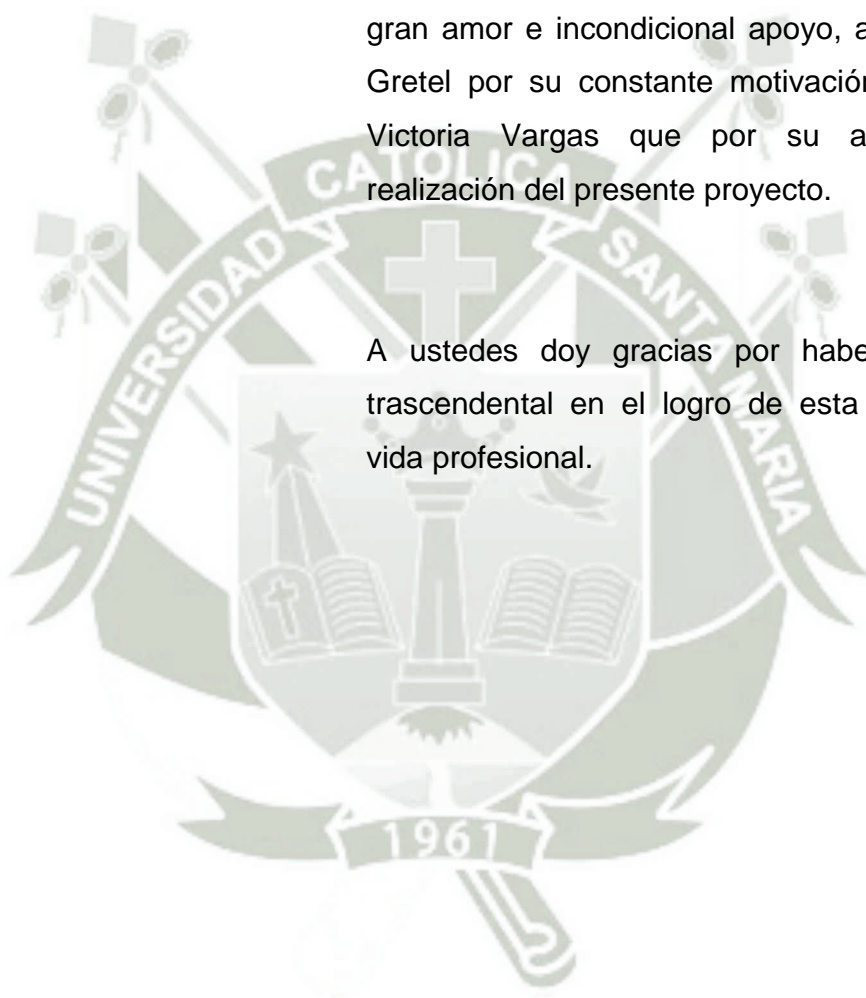
Presentado por:
PERCY HANSEL CÁRDENAS VARGAS

Para optar por el título profesional de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

**AREQUIPA – PERÚ
2012**

A Dios por ser mi soporte y mi fortaleza. A mis padres Percy Cárdenas y Ángela Vargas, por su gran amor e incondicional apoyo, a mi hermana Gretel por su constante motivación y a mi tía, Victoria Vargas que por su apoyo en la realización del presente proyecto.

A ustedes doy gracias por haber sido parte trascendental en el logro de esta etapa de mi vida profesional.



INDICE

	PAG
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCION	
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO TEORICO	11
1. Definición del problema	11
1.1. Tipo de problema	11
1.2. Descripción del problema	11
1.3. Planteamiento del problema	14
1.4. Justificación de la investigación	15
1.5. Objetivos	16
1.6. Operacionalización de variables	17
1.7. Antecedentes	18
1.8. Marco Teórico	19
1.8.1. Mercado laboral	19
A. El mercado laboral como factor de producción	19
B. Demanda del mercado laboral	20
C. Perfil requerido por las organizaciones	21
D. Oferta del mercado laboral	22
E. Competencia en el mercado laboral	26
1.8.2. Grupos de interés en la inserción laboral de los egresados	27
A. Universidad	27
B. Empresas	28
C. Gobierno	30
D. Dinámica de grupos de interés	32
1.8.3. Factores psicológicos	33

A. La personalidad	33
B. Percepción de la realidad	38
C. Aspiración personal	40
D. Motivación	41
1.8.4. Factor demográfico	44
A. Crecimiento demográfico de estudiantes de pregrado y postgrado	44
1.8.5. Factores Socio – Culturales	49
A. Modelo de influencia Social – Interpersonal	49
B. Modelo de influencia generacional	52
1.8.6. Factores académicos	60
A. Estudios de pregrado	60
B. Estudios de postgrado	61
C. La tecnología y la educación	62
1.8.7. Competencias y capital intelectual en una empresa	63
A. Competencias	64
B. Competencias clave para el mercado de trabajo	67
C. Las competencias como base para la formación de capital intelectual	70
D. Importancia del desarrollo de competencias en el mercado laboral	72
1.8.8. Situación laboral	73
A. Empleo adecuado	74
B. Subempleo	75
C. Desempleo	78
D. Desempleo y subempleo en Arequipa	81
E. Causas del subempleo y desempleo	83
1.9. Hipótesis	86
	87

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

2. Método de investigación	87
2.1. Método	87
2.2. Diseño de investigación	87
2.2.1. Diseño	87
2.2.2. Tipo de investigación	87
2.2.3. Nivel de investigación	88
2.3. Población y muestra	88
2.3.1. Población	88
2.3.2. Muestra	89
2.3.3. Campo de verificación	89
2.4. Técnicas e instrumentos	90
2.4.1. Técnicas	90
2.4.2. Instrumentos	91

CAPITULO III: RESULTADOS

3. Análisis e interpretación de resultados de las encuestas realizadas a los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María	92
3.1. Referente a la situación laboral de los egresados	93
3.2. Referente al nivel de motivación de los egresados	115
3.3. Referente al desarrollo de competencias de los egresados	130
3.4. Referente a las aspiraciones personales de los egresados	139

CONCLUSIONES	148
---------------------	------------

RECOMENDACIONES	150
------------------------	------------

BIBLIOGRAFÍA	151
---------------------	------------

ANEXOS	156
---------------	------------

RESUMEN

La tesis tiene como objetivos general: Identificar y analizar los factores que condicionan la situación laboral de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, sus objetivos específicos son también:

- Indicar su situación laboral
- Identificar su grado de motivación.
- Identificar su nivel de desarrollo de competencias.
- Determinar sus aspiraciones personales.

La hipótesis general que ha servido de guía para la investigación sustenta que los factores que condicionan la situación laboral son limitantes para los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, y las hipótesis refieren que:

- Su situación laboral va mejorando
- Se encuentran motivados positivamente.
- Su nivel de desarrollo de competencias es óptimo.
- Su aspiración personal es ser empresarios.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la entrevista estructurada y el instrumento el cuestionario, en este se consideraron las variable "situación laboral" con sus cuatro indicadores, la variable "factores psicológicos" con sus cuatro indicadores y la variable "competencias" con sus cuatro indicadores.

Según los resultados obtenidos las conclusiones más importantes consideran que:

- Existe una alta tasa de empleo, en su gran mayoría en la modalidad de contratado, lo cual no ofrece estabilidad laboral, así mismo existe también

una reducida tasa de subempleo que esta comprendida por quienes serán egresados en el año 2012. La mayoría de los egresados que trabajan están ubicados en financieras y bancos, y mismo trabajan en áreas que les permitirán desarrollar sus competencias y convertir las competencias organizativas en competencias personales.

- La motivación efectiva para elevar sus conocimientos como también la motivación efectiva para el interés en el emprendedurismo son muy bajas, en gran número presentan una motivación potencial positiva, sin embargo ese estado motivacional no es suficiente para lograr que todos los egresados lleven cursos complementarios o sean emprendedores. Por otra parte los egresados tienen una alta motivación positiva mayor al 50% para buscar trabajo y para tener una buena disposición al buscar empleo. Así mismo esta motivación positiva para buscar empleo es afectada negativamente por un escaso nivel de preparación, así como un largo tiempo de inactividad laboral, lo cual crea incertidumbre en el egresado.
- Más del 50% de los egresados lleva cursos complementarios que les permitirá desarrollar sus conocimientos y poder generar capital intelectual en la empresa. Respecto al adiestramiento y capacitaciones que reciben en el trabajo, el 67% fue adiestrado y recibe capacitaciones constantemente, lo cual les permitirá que las competencias nucleares de la empresa pases a ser competencias personales de cada individuo.
- En su gran mayoría los egresados tienen la aspiración personal de ser trabajadores dependientes, especialmente los egresados en los años 2010 y 2011; sin embargo los egresados en el año 2012 que son estudiantes, presentan una mayor aspiración de hacer empresa. En cuanto a su desarrollo profesional, tienen una alta aspiración por el desarrollo en su escala salarial y por el desarrollo de sus habilidades, dejando al interés de hacer línea de carrera como la aspiración menos perseguida.

ABSTRACT

The thesis aims: To identify and analyze the factors affecting the employment status of graduates from the years 2010, 2011 and 2012 of the Professional Program in Business Administration from the Catholic University of Santa Maria, also specific objectives are:

- Indicate your employment status
- Identify your level of motivation.
- Identify your level of skills development.
- Determine their personal aspirations.

The general hypothesis that has guided research holds that the factors affecting the employment situation for graduates are limiting in the years 2010, 2011 and 2012 of the Professional Program in Business Administration from the Catholic University of Santa Maria, and the assumptions relate to:

- The employment situation is improving
- They are positively motivated.
- The level of skills development is optimal.
- Your personal aspiration is to be entrepreneurs.

The technique used for data collection was the structured interview and the questionnaire instrument, were considered in this work situation " " Variable with four indicators, the variable " " psychological factors with four indicators and the variable " " competencies with its four indicators.

According to the results the most important conclusions consider:

- There is a high rate of employment, mostly in the form of contract, which offers no job security, also there is also a reduced rate of underemployment that is understood by those who will graduate in 2012. Most working graduates are located in banking and finance, and the same work in areas that allow them to develop their skills and organizational skills make personal skills.
- The effective motivation to raise their knowledge as well as effective motivation for the interest in entrepreneurship are very low, in large numbers present a potential motivation positive motivational state however that is not enough to ensure that all graduates take additional courses or be entrepreneurs. Moreover graduates are highly motivated greater than 50% positive job search and have a willingness to seek employment. Also this positive motivation to seek employment is negatively affected by a low level of preparation and a long labor downtime, which creates uncertainty in graduates.
- Over 50% of graduates take additional courses that will allow them to develop their knowledge and to generate intellectual capital in the company. With regard to training and training they receive at work, 67% were trained and constantly receive training, which will allow the core competencies of the company happen to be personal skills of each individual.
- The vast majority of graduates have the personal aspiration of being dependent workers, especially the graduates in the years 2010 and 2011, but graduates in 2012 that are students have an increased aspiration of doing business. As for their professional development, have high aspirations for development in their pay scale and develop their skills, leaving the line of interest to career aspiration less persecuted.

INTRODUCCIÓN

En un mercado laboral que esta en constantes cambios, donde la competencia entre talentos humanos por conseguir un puesto de trabajo es cada vez más compleja y el aumento de la productividad de los colaboradores ha cobrado gran importancia para las empresas, es necesario identificar que factores afectan a los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María que ayudaran a definir su situación laboral, con el fin de tener noción y una perspectiva mas amplia de que acciones tomar para que la colocación de estos elementos en el mercado de trabajo se de eficientemente.

Dentro de los factores que se identifican en esta investigación, presentaremos dos clases de factores, factores internos que son propios del egresado y factores externos los cuales forman parte de entorno en el que se encuentran y desenvuelven los egresados, ambos factores afectan e influyen directamente en los estados motivacionales de los egresados, en sus aspiraciones personales y el nivel de generación de sus competencias.

Del mismo modo, esta investigación nos permitirá establecer cual es la situación laboral actual de los egresados, como también cual es su nivel de emprendedurismo, el cual es importante saber, ya que al ser egresados de una carrera de negocios la tendencia mas natural seria al emprendedurismo.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO TEORICO

1. DEFINICION DEL PROBLEMA

El presente proyecto de investigación pretende analizar, conocer y reflexionar sobre los **“Factores que condicionan la situación laboral de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María – Arequipa 2012”**

1.1. Tipo de Investigación:

Campo	: Ciencias administrativas
Área	: Administración de empresas
Línea	: Recursos humanos
Tipo de Investigación	: Básica de campo
Nivel de Investigación	: Explicativa longitudinal
Tipo de Problema	: Relacional

1.2. Descripción del Problema

A lo largo del tiempo, los factores que condicionan la situación laboral de los egresados del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María han aumentado, no solo nos referimos a al mercado de trabajo, que esta compuesto por empresas que buscan personas que puedan cubrir plazas y puestos de trabajo con un determinado perfil, ajustándose a un conjunto de competencias para asumir

un cargo el cual desempeñaran; sino también a factores de crecimiento demográfico anual de estudiantes en carreras de negocios y carreras a fines, haciendo mas compleja la competencia en el mercado de trabajo por el incremento de profesionales disponibles.

Así mismo el efecto de los grupos de interés que están involucrados en la inserción laboral de los egresados del Programa Profesional de Administración de Empresas es muy importante, ya que estos asumen un papel importante para definir su situación laboral con los programas de apoyo y desarrollo que tienen para los jóvenes estudiantes y egresados.

Por otra parte, no solo los factores externos mencionados anteriormente son los que afectan a los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, sino también, hay factores internos cuyo estudio también es importante, ya que les afectan directamente, estos factores están ligados al egresado por ser parte de él, dentro de ellos tenemos los factores psicológicos del egresado, factores socio culturales por los cuales es influenciado, nivel académico y desarrollo de competencias.

La problemática que se investiga está relacionada con los factores ya mencionados que influirán y tendrán efecto tanto, en la motivación necesaria para mejorar continuamente, en la perspectiva del el mundo laboral, e identificación de competencias necesarias para incorporarse al mercado de trabajo. La identificación de estos factores nos permitirá tener una mejor visión de, a que se enfrenta el egresado al salir de la universidad.

También puede apreciarse que al egresar de la universidad los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas suelen buscar empleos que les permitan desarrollar y poner en practica los conocimientos adquiridos en su preparación académica, con

el fin de optimizar sus competencias; sin embargo no todos son empleados por empresas que les brinden las condiciones necesarias para un desarrollo adecuado de sus competencias, ya sea porque la complejidad de las funciones del puesto de trabajo en el que se desempeña el egresado no implica un reto para la mejora continua, o porque la empresa tiene un limitado sistema de desarrollo de competencias para sus colaboradores. El desarrollo de sus competencias es un factor primordial para llegar a ser candidatos aptos para un puesto de trabajo.

Por lo tanto. la situación laboral que una persona tiene, influye en cómo esta puede desarrollar sus competencias, si bien es cierto que, cuando una persona esta adecuadamente empleada tiene una mejor posibilidad de desarrollar sus competencias tanto profesionales como personales a un nivel mayor, por otro lado, el que una persona se encuentre en situación de subempleo o desempleo, es una limitante para el desarrollo de sus competencias, ya que no le permitirá afrontar situaciones tan complejas como si trabajara en una gran empresa, que le implique la aplicación de conocimientos y estrategias para una excelente gestión empresarial.

1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la presente investigación planteamos nuestro problema de la siguiente forma:

PROBLEMA GENERAL

Factores que condicionan la situación laboral de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María. Arequipa 2012.

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la situación Laboral de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María?

¿Cuál es el grado de motivación de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María?

¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María?

¿Cuál es la aspiración personal que tienen los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María?

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente proyecto de investigación pretende estudiar cuales son los factores que condicionan la situación laboral de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, tanto los externos como internos; ya que se trata de buscar soluciones a un problema de actualidad, en el ámbito de los estudiantes del Programa Profesional de Administración de Empresas.

Ciertamente es un hecho que en estos últimos años las empresas han dado énfasis a la gestión por competencias que es utilizada para aumentar la

productividad de las empresas, en el cual un colaborador tiene la oportunidad de desarrollar habilidades por las capacitaciones que pueden dar dichas empresas y también por la práctica en el puesto de trabajo; este tipo de panorama es mayormente visto en empresas grandes. Por otro lado también hay empresas (Generalmente pequeñas) que no brindan un entorno adecuado para que una persona pueda desarrollar sus habilidades óptimamente por una limitada delegación de tareas y la falta de programas de formación de los empleados.

Se justifica realizar este proyecto de investigación por que se pretende reorientar y tener una mejor visión de cuales son los factores que están condicionando la situación laboral de los egresados del Programa Profesional de Administración de Empresas, así mismo también pretendemos dar énfasis al desarrollo de habilidades y competencias por medios académicos, ya que esto hace que una persona se vuelva más competitiva y por tanto más elegible para las empresas que buscan talentos humanos.

1.5. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Identificar y analizar los factores que condicionan la situación laboral de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la situación laboral de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.

- Identificar el grado de motivación de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.
- Identificar el nivel de desarrollo de competencias de los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.
- Determinar las aspiraciones personales que tienen los egresados de los años 2010, 2011 y 2012 del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.



1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	SUB - VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	
V.I. Factores Condicionantes	Mercado de trabajo	Oferta	Perfil disponible	
		Demanda	Perfil requerido	
	Grupos de Interés involucrados	Universidades	Formación del estudiante	Convenios para Practicas Pre-profesionales y Profesionales
			Empresa	Programas de formación
		Gobierno	Leyes Laborales formativas	Iniciativas para la inserción laboral
			Factores Psicológicos	Personalidad
	Factores Psicológicos	Aspiración personal	Nivel Aspiración	
		Motivación	Nivel de Motivación	
		Necesidad de la realidad	Percepción de la realidad	
	Factores Demográficos	Crecimiento demográfico	Crecimiento de Universidades	Crecimiento de Postulantes
			Carreras de mayor demanda	
			Socio - Cultural	Influencia social - interpersonal
	Socio - Cultural	Influencia Generacional	Disparadores Negativos	Características Generacionales
			Académicos	Nivel de estudios
	Académicos	Tecnología Educativa	Estudios de Postgrado	Características de La educación actual
			Competencias	Personales
	Aptitudes			
En la empresa	Esenciales			
V.D. Situación laboral de los egresados	Resultado empresarial	Trabajador independiente		Empresario
	Resultado no empresarial	Trabajador dependiente	Empleado	Subempleado
			No trabaja	Desempleado

1.7. ANTECEDENTES

“Nivel académico y situación ocupacional de los egresados de los años 1997, 1998, 1999 de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras de la UCSM Arequipa 2000”, desarrollada por la Mg. María M. Portilla Linares, es una investigación en la cual se hace un estudio de los egresados de la Facultad de Ciencias Contables y Financieras considerando que su nivel académico está ligado a su situación laboral, en este estudio se concluyó que hay interés en la capacitación por parte de los egresados, sin embargo la producción intelectual de los egresados es mínima, por otra parte, también existe una incongruencia entre los conocimientos adquiridos en la universidad y su aplicación en la práctica, por lo cual su situación laboral no es favorable.

Así mismo, existen organizaciones como el Instituto Nacional de Estadísticas e Información (INEI) a nivel nacional y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a nivel internacional, las cuales hacen reportes anuales de nivel de empleo y desempleo a nivel mundial, sin embargo los estudios realizados por estas organizaciones tienen carácter global, y lo agrupan por ramas profesionales, lo cual hace a esta investigación única en su tipo y actual por su grado de especificidad al enfocarse en los egresados de los años 2010, 2011, 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.

1.8. MARCO TEÓRICO

1.8.1. MERCADO LABORAL

A. EL MERCADO LABORAL COMO FACTOR DE PRODUCCIÓN

El mercado laboral o mercado de trabajo está conformado por toda la población económicamente activa e inactiva (PEA y PEI), como también por las empresas que dan empleo a dichas personas.

En el mercado laboral es importante para las personas, ya que por medio de su incorporación en el, ellos pueden tener ingresos económicos de los sueldos y salarios que les son dados a cambio de sus servicios.

Para el punto de vista económico, los colaboradores son considerados como factores de producción y como tales representan un valor monetario para la empresa, ya que influirán en su producción por medio de su nivel de productividad y eficiencia.

El constante crecimiento de la gestión de la productividad, la mejora continua y constante de los procesos y de los modos de hacer empresa ha impactado tremendamente en la configuración del mercado laboral ya que, el nivel de preparación, el nivel de experiencia, y la eficiencia se han vuelto en requisitos fundamentales que ayudaran a definir la situación laboral de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas.

B. DEMANDA DEL MERCADO LABORAL

La demanda del mercado laboral en la actualidad tiene sus exigencias particulares de acuerdo al tipo de empresas.

Para Samuelson y Nordhaus en su libro de Económica, las demandas de factores de producción se caracterizan por ser demandas derivadas e interdependientes, lo cual las hace distintas a las demandas de bienes de consumo ya que, los consumidores demandan bienes finales por satisfacción o utilidad directa que les reportan estos bienes de consumo⁽¹⁾.

Primero. Son derivadas puesto que, una empresa no paga por factores como el trabajo, la tierra u otros por que les reporten satisfacción directa, sino por la producción y el ingreso que puede obtener utilizando dichos factores.

Segundo. Son interdependientes ya que, la producción es el resultado del trabajo conjunto de dos o más factores. En otras palabras la productividad de un factor, como el trabajo, depende de la cantidad de otros factores disponibles para trabajar que le faciliten la acción de trabajar.

El nivel de producción de una empresa depende de tres factores principalmente: trabajo, capital y nivel técnico y la demanda del trabajo como factor de producción se refleja en su productividad marginal⁽²⁾.

⁽¹⁾ SAMUELSON, Paul Anthony; NORDHAUS, William D. "Economía" 11 Edición - McGraw-Hill, 1999. Pág. 199.

⁽²⁾ CORREA, Héctor "Economía de los Recursos Humanos" - Fondo de Cultura Económica, 1970 Pag.34.

La demanda de trabajo refleja la productividad marginal. La demanda de trabajo es determinada por su productividad marginal en la producción del producto nacional⁽³⁾.

La teoría de la productividad marginal muestra que en un momento dado del tiempo y con una situación dada de la tecnología, existe una relación entre la cantidad de trabajo y la cantidad de la producción.

Por la ley de los rendimientos decrecientes (no proporcionales o variables) se concluye que si un empresario pretende maximizar sus beneficios seguirá contratando trabajadores mientras el producto marginal del trabajo pueda superar el coste de los salarios de los trabajadores que contrate, para esto los trabajadores que contrate deben tener un alto rendimiento⁽⁴⁾.

C. PERFIL REQUERIDO POR LAS ORGANIZACIONES

Actualmente las organizaciones tienen procesos de selección mas rigurosos para los puestos de trabajo que ofrecen, es necesario que la persona que ocupara el cargo reúna características específicas que le permitan desempeñar de la mejor manera sus funciones dentro de la empresa; dichos procesos de selección sirven como filtro para encontrar a la persona indicada para el puesto de trabajo.

Hechas las consideraciones antes mencionadas, se ahonda más sobre lo que subyace a la teoría del producto marginal como herramienta de selección de los candidatos a un puesto de trabajo.

⁽³⁾ SAMUELSON, Paul Anthony; NORDHAUS, William D. "Economía" 11 Edición - McGraw-Hill, 1999. Pág. 212.

⁽⁴⁾ G. KEAT, Paul; Y. YOUNG, Philip K. "Economía de Empresa" - Pearson Educación, 2011, pág. 275.

En primer Lugar, la productividad del trabajo aumenta si los trabajadores tienen más bienes de capital con los que trabajar y disminuye si tienen menos, un ejemplo de esto es. Si comparamos la productividad de una persona que abre zanjas utilizando una excavadora con la de otra que las abre utilizando una pala, no cabe duda que la primera opción será la más productiva.

En segundo lugar, la productividad marginal de los trabajadores que tienen una formación mejor o un nivel de estudios más alto generalmente es mayor a los trabajadores que poseen un nivel menor de capital humano⁽⁵⁾.

En tal sentido para que una organización alcance un nivel de productividad elevado es necesario que tengan bajo su cargo a trabajadores que se encuentren calificados o con un nivel más alto de conocimiento y experiencia dentro de las exigencias que tenga un puesto de trabajo.

D. OFERTA DEL MERCADO LABORAL

Cuando nos referimos al Mercado Laboral, nos referimos al mercado de una determinada ocupación, de una determinada zona geográfica y un determinado grupo de personas. Ya que en esta investigación se trata los factores dentro del mercado laboral de los egresados de los años 2010, 2011, 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas que influyen en su situación laboral, es necesario analizar la oferta laboral por ser los egresados la que la conforman.

⁽⁵⁾ SAMUELSON, Paul Anthony; NORDHAUS, William D. "Economía" 11 Edición - McGraw-Hill, 1999. Pág. 212

La oferta de trabajo se refiere al número de horas que desea trabajar las personas en actividades remuneradas, existen tres elementos para la oferta laboral, las cuales son: *Las horas por trabajador, La participación en la población activa y la inmigración.*

D.1. PRIMER ELEMENTO: *Las horas por trabajador*

En la constitución política peruana, el número de horas establecidas para la jornada laboral es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, sin embargo se puede observar que algunas personas optan por tener pluriempleos debido a que la remuneración de su primer trabajo no les es suficiente. Estas personas experimentan lo que la teoría económica llama el "Efecto sustitución", es decir sustituyen horas de ocio por horas de trabajo con el fin de tener mayores ingresos.

Supongamos que los salarios de una persona suben, así como los salarios pueden aumentar el número de horas que una persona está dispuesta a trabajar, también es posible que las pueda disminuir. Ya que por el "Efecto sustitución" como cada hora de trabajo está mejor pagada, cada hora de ocio se encarece, por lo que tienen ese incentivo para sustituir ocio por más trabajo.

Sin embargo esta persona está también presionada por el "Efecto renta", ya que al ser el salario más alto, su renta es mayor, quiere comprar más bienes y servicios, quiere tener más ocio, puede tomar vacaciones y posiblemente jubilarse antes si continúa aumentando su sueldo. Ciertamente, no se puede saber cuál de los efectos es más fuerte ya que eso depende directamente de cada persona.

⁽⁶⁾ O'SULLIVAN, Arthur; M. SHEFFRIN Steven. Economía: Principios e Instrumentos pág. 417.

D.2. SEGUNDO ELEMENTO: *La población económicamente activa (PEA)*

Se refiere a todas las personas en edad de trabajar, que se encuentran ejerciendo produciendo bienes o prestando servicios, o buscando algún puesto de trabajo en la actualidad. En el Perú más de 16 millones de personas (hombres y mujeres) están comprendidas dentro de la PEA⁽⁷⁾.

Sin embargo no todos los que comprenden este grupo tienen las condiciones adecuadas de trabajo, ni son bien remunerados; de hecho, dentro de la población económicamente activa (PEA) en Perú, el 55% se encuentra adecuadamente empleado, es decir que gozan de todos los beneficios. Quedando el 45% subempleado o sin empleo⁽⁸⁾.

Pese a lo anterior y bajo una visión macro del sector laboral, un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado “Informe sobre el trabajo en el mundo 2012” afirmó que el Perú es una de las “excepciones notables” de países que están escapando al actual patrón mundial de deterioro del empleo y viene logrando aumentar la tasa del mismo sin comprometer su calidad⁽⁹⁾.

⁽⁷⁾ Fuente: Estadísticas y Bases de datos de la OIT – 2012

⁽⁸⁾ Fuente: INEI

⁽⁹⁾ Fuente: DIARIO LA PRIMERA PERU http://www.diariolaprimeraperu.com/online/economia/el-55-de-la-pea-goza-de-empleo_110274.html

D.3. TERCER ELEMENTO: *La inmigración*

Este término se entiende como la movilización de las personas de una población a través de una frontera específica, con la intención de adoptar una nueva residencia debido en su gran mayoría a la falta de oportunidades en su lugar de origen.

La Demanda del Mercado de Trabajo requiere personal calificado, este asegurara mayores niveles de productividad. Ya que la PEA está conformada por la fuerza laboral, y esta puede estar calificada básicamente con solo estudios universitarios o con estudios complementarios adicionales a los universitarios, ambos tipos de fuerza laboral tienen diferentes productividades dentro de una organización, lo cual influirá como las diferencias salariales que estos experimentan.

Uno de los factores que afecta directamente la calidad de la oferta del mercado de trabajo es la Demanda Educativa de la fuerza laboral la cual, dependiendo del nivel de demanda que tenga, definirá el nivel de preparación técnica de la fuerza laboral y ayudara a poder definir su situación laboral por medio de sus perfiles laborales.

Definimos a la Demanda educativa, como la demanda de asistir a una institución educativa para captar conocimientos específicos, a un nivel dado y para ciertos temas⁽¹⁰⁾.

Un incremento en la demanda educativa de los egresados de los años 2010, 2011, 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María ayudará a que ellos se encuentren mayor capacitados e incrementar su nivel

⁽¹⁰⁾ CORREA, Héctor "Economía de los Recursos Humanos" - Fondo de Cultura Económica, 1970.

técnico de conocimientos, a gestionar de una manera adecuada su capital humano y a ser mas elegibles para un puesto de trabajo.

E. COMPETENCIA EN EL MERCADO LABORAL

Actualmente en el Perú existen 68 universidades, 61 de las cuales presentan programas de Administración de empresas y afines. En los últimos años (1996 – 2010) el número de postulantes a la carrera Profesional de Administración de Empresas en todo el Perú ha incrementado de 20814 a 71681, colocándose como la carrera que tiene más postulantes dentro de todas las facultades. Así mismo, carreras como contabilidad, derecho, ingeniería comercial, ingeniería industrial y carreras relacionadas han incrementado en su número de postulantes.

Estos postulantes, que llegaron y llegarán a ser egresados, se insertarán en el mercado laboral en un momento determinado, logrando que, el conseguir una puesto de trabajo requiera que los individuos sean más competitivos por la mayor competencia y el aumento de aspirantes a una plaza laboral.

Por otra parte, en Perú solo 5 universidades tienen incubadoras de negocios, promueven el emprendedurismo, o tienen programas curriculares que se asocian a las incubadoras. Ninguna universidad a la fecha ha desarrollado plataformas tecnológicas para implementar parques tecnológicos.

La profesión de administración de empresas no es la única responsable en la creación de empresas desde la universidad, sino por el contrario la formación empresarial exige un equipo multidisciplinario en su formación y ejecución, para ello la creación de incubadoras como base de

formación de emprendedores debe estar constituido por profesiones multidisciplinarias, de tal manera que puedan realizar sinergia.

La creación de empresas dentro de la universidad con ayuda de una incubadora que trabaje activamente podrá beneficiar a los egresados de los años 2010, 2011, 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, de tal manera que puedan auto emplearse, entrando al mercado de trabajo no solo como factores de producción si no como gestores de empresa.

1.8.2. GRUPOS DE INTERÉS EN LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

Dentro de los entes que están interesados en la inserción de la fuerza laboral se encuentran tanto las universidades de las cuales egresan los estudiantes, las empresas que están buscando constantemente potenciales colaboradores que se incorporen a su que hacer y el gobierno que por medio de distintas iniciativas trata de apoyar a la fuerza laboral para que ingrese al mercado de trabajo.

A. UNIVERSIDAD

La UCSM como centro de enseñanza superior tiene la responsabilidad de formar a profesionales de una alta capacidad con respuesta a las exigencias del mercado de trabajo, lo cual la hace formadora de capital intelectual dentro del largo proceso de preparación académica.

La cuestión de la inserción laboral de los jóvenes universitarios es muy compleja pues la transición desde la universidad al mercado laboral presenta trayectorias cada vez más complejas entre las exigencias del mercado laboral y la respuesta de los egresados, Es por eso que se

debe de dar mayor énfasis a la formación universitaria ya que esto definirá si son aptos para afrontar los retos que presenta el Mercado Laboral.

Para establecer un puente entre el ámbito laboral y académico, la Universidad Católica de Santa María cuenta con un departamento exclusivamente dedicado a esta tarea: difundir ofertas de pasantías y empleos, con servicios diferenciales para alumnos y graduados.

Dentro de las 68 universidades que se presentan en Perú, algunas de ellas exigen realizar las prácticas pre profesionales como requisito para la obtención del título de pre-grado, dando la ventaja de experiencia a los alumnos para responder a las necesidades del mercado laboral.

Para que esto sea posible en Universidad Católica de Santa María, la universidad tendría que vincularse con las empresas del medio y firmar un convenio marco para las pasantías, y así asegurar el complemento de la enseñanza teórica llevando a la práctica lo aprendido en las aulas universitarias, lo cual sería muy provechoso para los egresados de los años 2010, 2011, 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.

B. EMPRESAS

La mayoría de las empresas dentro del Mercado laboral Peruano cuentan con un sistema de modalidad formativa, tanto las empresas estatales como privadas, este tipo de modalidades se dan como: practicas pre-profesionales y prácticas profesionales o becas de trabajo.

La primera es la modalidad que permite a la persona en formación durante su condición de estudiante aplicar sus conocimientos, habilidades y aptitudes mediante el desempeño en una situación real de trabajo. Este aprendizaje con predominio en el Centro de Formación Profesional se realiza mediante un Convenio de Aprendizaje que se celebra entre:

- ❖ Una empresa.
- ❖ Una persona en formación y
- ❖ Centro de Formación Profesional.

La segunda es la modalidad que busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. Estos aprendizajes denominados práctica profesional o beca de trabajo se realizan mediante un Convenio que se celebra entre:

- ❖ Una empresa
- ❖ Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad.

El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor. El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o La Universidad respectiva, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional⁽¹¹⁾.

⁽¹¹⁾ TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge; VINATEA RECOBA, Luis. "Guía laboral: Guía legal de problemas y soluciones laborales" 2003.Pag. 45 – 65..

C. GOBIERNO

El gobierno alienta el proceso de inserción laboral, y se asegura de que esta se dé de la mejor manera, por medio de la Ley N°28518, la cual especifica las modalidades formativas a las cuales los estudiantes y egresados pueden acceder; así mismo el derecho de acceder en igualdad y sin discriminación alguna a la formación profesional y que la participación en las diversas modalidades formativas las cuales ayudaran para mejorar la empleabilidad en el mercado laboral.

La ley N°28518 tiene como objetivos lo siguiente:

- Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre la oferta formativa y la demanda en el mercado de trabajo.
- Fomentar la formación y capacitación laboral vinculada a los procesos productivos y de servicios, como un mecanismo de mejoramiento de la empleabilidad y de la productividad laboral.
- Proporcionar una formación que desarrolle capacidades para el trabajo, que permitan la flexibilidad y favorezcan la adaptación de los beneficiarios de la formación a diferentes situaciones laborales.

Así mismo en la actualidad con el fin de alentar la integración de la fuerza laboral al Mercado de trabajo, el gobierno por medio de la Secretaría Nacional de la Juventud (SENAJU) cumplirá un papel importante en la política de inclusión social que se ejecutara en el gobierno del presidente Ollanta Humala, de esta manera se anuncio la reestructuración de la Oficina de Becas y Crédito Educativo (OBEC) para que los jóvenes tengan esos beneficios y así puedan responder a la

generación de empleo, ya que las revoluciones educativas son pilares de la política de inclusión social para la juventud.

Respecto a las políticas dirigidas a los jóvenes, se tiene dos temas principalmente: uno, el empleo juvenil, que se lanzó oficialmente con el programa Jóvenes a la obra; y segundo, el tema educativo, impulsando Beca 18, haciendo contacto con países e instituciones cooperantes.

Los beneficiarios se ubican en los sectores de menores recursos económicos, como de zonas rurales y zonas marginales. Con Jóvenes a la obra se espera abarcar a más o menos 327 mil beneficiados en cinco años con un desembolso inicial de 20 millones de nuevos soles. Con Beca 18 se reestructurará la OBEC para que tenga presencia regional y en un futuro se pueda acceder fácilmente al programa de becas.

¿Con quiénes se ha suscrito convenios para Beca 18?

Beca 18 tiene dos partes:

Primero, la integración de todas las becas de pregrado; es decir, de secundaria a universidades, que ya existen y para eso establecerán alianzas con las universidades. Después del proceso de beca, el beneficiario tendrá que hacer un trabajo para el Estado, asemejándose al SERUM.

Finalmente, en el tema de posgrado, se esta entablando conversaciones con algunas embajadas como la de Australia, teniendo pendiente reuniones con las embajadas de Alemania y Cuba.

La mayor evidencia para que los jóvenes tengan que creer en este gobierno es Jóvenes a la obra, el cual garantiza que el gobierno del

presidente Humala está realmente preocupado por la inserción laboral de los jóvenes. Este programa analiza la oferta y demanda laboral y promueve el emprendimiento, porque hay muchos jóvenes que quieren tener su propio negocio.

D. DINÁMICA DE GRUPOS DE INTERÉS.

Es importante que la interacción que tienen los grupos de interés sea coordinada para que ayude a la inserción laboral de los potenciales que egresan de las universidades, tanto La universidad como ente formador de capital humano, el gobierno como ente controlador de las normas para el empleo de la fuerza laboral y la empresa como dador de empleo.

Dentro del marco de leyes y normas, el gobierno da mucho énfasis en la eficiencia de las condiciones para los individuos que ingresan al mercado laboral, así como para los que ya se encuentran laborando.

En cuanto a las universidades, y hablando específicamente del Programa Profesional de Administración de Empresas de la UCSM, manifiesta esfuerzos para que los egresados tengan una colocación en el mercado laboral por medio del centro de búsqueda de empleo, sin embargo no cuenta con un sistema que haga prerrequisito para los estudiantes el tener practicas pre-profesionales, lo cual permitiría poner en practica lo que aprenden en la universidad, para esto seria necesario establecer convenios que hagan esto posible.

En cuanto a las empresas, actualmente se encuentran más predispuestas a dar oportunidad de formación a los estudiantes y egresados en las distintas áreas de especialidad, lo cual es muy beneficioso para los que estén interesados en acceder a las modalidades formativas que ofrecen las empresas.

Si hubiera una mejor interrelación entre universidad y empresa en cuanto a modalidades formativas durante los estudios de pregrado, se podría lograr que los ellos egresen con un mejor nivel de experiencia lo cual les ayudara para encontrar más fácilmente un puesto de empleo o también para definir en qué rubro podrían iniciar un negocio.

1.8.3. FACTORES PSICOLÓGICOS

Los factores psicológicos influyen directamente en las personas para lograr cualquier objetivo a lo largo de sus vidas, ya que la fortaleza del alma o psyché influirá en la motivación que tenga un individuo, es decir, que para hacer algo significativo se deben poseer posibilidades y fortalezas internas, por tanto es necesario tomar en cuenta el desarrollo psicológico de los egresados de los años 2010, 2011, 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.

A. LA PERSONALIDAD

La personalidad no es más que el patrón de pensamientos, sentimientos y conducta que presenta una persona y que persiste a lo largo de toda su vida, a través de diferentes situaciones.

Para William James, filósofo estadounidense que fue profesor en la carrera de psicología en la universidad de Harvard, sostenía que la personalidad del ser humano forma la suma común de todo lo que le puede llamar suyo, no solamente sus características físicas y espirituales, sino también su indumentaria, sus amigos, su pareja, sus hijos, su reputación, su fortuna, bienes materiales e incluso su parte de trabajo, es decir, que lo que el hombre considera como suyo determina de manera considerable también lo que el mismo es⁽¹²⁾.

⁽¹²⁾ RUBINSTEIN, J. L.; "Principios de psicología General" - Editorial Grijalbo, 1984. pág. 746 - 750.

De acuerdo a Freud, el fundamento de la conducta humana se ha de buscar en varios instintos inconscientes, llamados también impulsos, y distinguió dos de ellos, los instintos cocientes y los instintos inconscientes, llamados también, instintos de la vida e instintos de la muerte. Los instintos de la vida y los de la muerte forman parte de lo que él llamó **Ello**, **El Yo** o ego y el **Superyó** o superego.

Los instintos de la vida, en la teoría freudiana de la personalidad, todos los instintos que intervienen en la supervivencia del individuo y de la especie, entre ellos el hambre, la auto preservación y el sexo.

Los instintos de muerte, en la teoría freudiana, es el grupo de instintos que produce agresividad, destrucción y muerte.

El Ello, es la parte primitiva, desorganizada e innata de la personalidad, representa una serie de impulsos, necesidades y deseos más elementales e inconscientes que sin cesar buscan expresión.

El Yo (Ego), tiene como fin cumplir de manera realista los deseos y demandas del Ello con el mundo exterior, a la vez conciliándose con las exigencias del Superyó. El Yo evoluciona según la edad y sus distintas exigencias del Ello actuando como un intermediario contra el mundo externo. El Yo sigue al principio de realidad, satisfaciendo los impulsos del Ello de una manera apropiada.

El Superyó, es la parte que contrarresta al Ello, representa los pensamientos morales y éticos recibidos de la cultura. Consta de dos subsistemas: la "conciencia moral" que se refiere a la capacidad para la autoevaluación, la crítica y el reproche y "el ideal del yo" es una autoimagen ideal que consta de conductas aprobadas y recompensadas⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ P. SCHULTZ, Duane; "Teorías de la personalidad" - Editorial Cengage Learning Editores, 2009. Pág. 44 – 69.

A.1. TEORÍAS HUMANÍSTICAS DE LA PERSONALIDAD.

Ya que Freud, pensaba que la personalidad era el resultado de la resolución de los conscientes y de los inconscientes de las personas, además de las crisis del desarrollo. Muchos de sus seguidores modificaron sus teorías, uno de ellos fue, Alfred Adler, médico psicoanalista austriaco, quien apreciaba una perspectiva muy distinta de la naturaleza humana de la que tenía Freud.

Adler, seguidor de Freud escribió sobre las fuerzas que contribuyen a estimular un crecimiento positivo y a motivar el perfeccionamiento personal. La teoría humanista de la personalidad, hace hincapié en el hecho de que los humanos están motivados positivamente y progresan hacia niveles más elevados de funcionamiento. Mencionando que la existencia humana es algo más que luchar por conflictos internos y crisis existenciales.

Cualquier teoría de la personalidad que subraye la bondad fundamental de las personas y su lucha por alcanzar niveles más elevados de conocimiento y funcionamiento entra dentro del grupo de teoría humanística de la personalidad.

Según Carl Ransom Rogers, psicólogo humanista; el impulso del ser humano a realizar sus auto-conceptos o las imágenes que se ha formado de sí mismo es importante y promueve el desarrollo de la personalidad. También, decía que el impulso de todo organismo a realizar su potencial biológico y convertirse en aquello que intrínsecamente puede llegar a ser. (Teoría de la realización)⁽¹⁴⁾.

⁽¹⁴⁾ P. SCHULTZ, Duane; "Teorías de la personalidad" - Editorial Cengage Learning Editores, 2009. Pág. 300 – 343.

Tomando en consideración la teoría humanista, ya que todo ser humano está motivado positivamente y tiende a mejorar continuamente es oportuno pensar que los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María también experimentan ese nivel de motivación.

A.2. TEORÍA DE LOS RASGOS.

Los rasgos de la personalidad no son más que las disposiciones persistentes e internas que hacen que el individuo piense, sienta y actúe, de manera característica.

Los teóricos de los rasgos rechazan la idea sobre la existencia de unos cuantos tipos muy definidos de personalidad. Señalan que la gente difiere en varias características o rasgos, tales como, *dependencia, ansiedad, agresividad y sociabilidad*. Todos poseemos estos rasgos pero unos en mayor o menor grado que otros.

Desde luego es imposible observar los rasgos directamente, no podemos ver la sociabilidad del mismo modo que vemos el cabello largo de una persona, pero si esa persona asiste constantemente a fiestas y a diferentes actividades, podemos concluir con que esa persona posee el rasgo de la sociabilidad.

A.3. CATEGORÍAS DE LA PERSONALIDAD:

De acuerdo a su nivel de desarrollo, la personalidad puede tener las siguientes categorías:

Tipo de Personalidad	Características
Extroversión	Locuaz, atrevido, activo, bullicioso, vigoroso, positivo, espontáneo, efusivo, enérgico, entusiasta, aventurero, comunicativo, franco, llamativo, ruidoso, dominante, sociable.
Afabilidad	Cálido, amable, cooperativo, desprendido, flexible, justo, cortés, confiado, indulgente, servicial, agradable, afectuoso, tierno, bondadoso, compasivo, considerado, conforme.
Dependencia	Organizado, dependiente, escrupuloso, responsable, trabajador, eficiente, planeador, capaz, deliberado, esmerado, preciso, practico, concienzudo, serio, ahorrativo, confiable.
Estabilidad emocional	Impasible, no envidioso, relajado, objetivo, tranquilo, calmado, sereno, bondadoso, estable, satisfecho, seguro, imperturbable, poco exigente, constante, placido, pacifico.
Cultura o inteligencia	Inteligente, perceptivo, curioso, imaginativo, analítico, reflexivo, artístico, perspicaz, sagaz, ingenioso, refinado, creativo, sofisticado, bien informado, intelectual, hábil, versátil, original, profundo, culto.

Entonces de acuerdo a la teoría de rasgos y características de la personalidad, para los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, el desarrollar correctamente su personalidad es muy importante ya que características como la extroversión, afabilidad, dependencia ayudaran tanto a la búsqueda de trabajo como en el desempeño en el mismo, por medio de su desenvolvimiento social, el trato que tenga con los demás, su nivel de responsabilidad y control emocional⁽¹⁵⁾.

B. PERCEPCIÓN DE LA REALIDAD

Lo real se contrapone a lo aparente, a lo meramente posible, lo subjetivo⁽¹⁶⁾.

La realidad es conceptualizada como la existencia verdadera y efectiva de las cosas, comprendiendo todo lo existente en oposición a lo imaginario.

Para Platón, filósofo griego, la existencia de las cosas exteriores al sujeto no solo eran captadas por la persona a través de los sentidos, el distinguía una realidad sensible e imperfecta captada por los sentidos, y el mundo de las ideas captadas por la razón, inmutables, eternas y verdaderas que eran el mundo real.

Para Aristóteles la realidad está en el mundo sensible, en las cosas que tocamos, vemos y sentimos. Distingue la potencia del acto. Las cosas en acto constituyen la realidad.

⁽¹⁵⁾ ÁVILA DEL CABRAL, Marcos; "Técnicas de estudio sobre la personalidad" - Ediciones Afiche, Lima Perú, 1970.

⁽¹⁶⁾ ARMERO SANJOSÉ, Julio César, "Filosofía" - Editor Santillana, 1977, Pág. 257.

Con respecto a la apariencia, lo real es lo opuesto a lo aparente ya que la apariencia es el aspecto que ofrece una cosa en oposición de su ser verdadero, ocultando así la realidad latente debajo de ella.

La potencia es posibilidad y lo real se opone a lo potencial, lo real equivale a lo actual, existente. Sin embargo lo posible es aquello que no es, pero podría ser.

La posibilidad puede ser *absoluta y lógica* (Es posible lo que no es esencialmente contradictorio) o *real de potencia activa* (Es posible aquello que un sujeto tiene capacidad de hacer). Por lo tanto, cuando esa posibilidad se concreta, surge una nueva realidad.

En el plano metafísico, Descartes distinguió la realidad de la existencia. Así, para este filósofo, hay inmaterialidades, o sea cosas no existentes, pues solo son ideas en el espíritu, que también son realidades. Para Lacan todo lo existente sería lo real, mientras que la particular forma que el sujeto percibe lo real, sería la realidad.

Para Freud, la realidad es una construcción lingüística sobre lo real, que el yo le transmite al ello (base natural del sujeto sin contacto con la realidad exterior). El yo es el mediador que capta la realidad, por la intermediación del lenguaje, pero de modo activo, o sea captando solo lo que le interesa, y enviándolo hacia el ello, que recibirá su influencia.

En consecuencia, la realidad para una persona es percibida por medio de sus sentidos, en efecto hay modos diversos de realidad, para el hombre tan reales como las realidades materiales de la naturaleza son las realidades culturales, sociales, en fin tan real como el mundo físico es su mundo psíquico, puede ser la situación y el medio donde se

encuentra en la actualidad, el nivel de preparación que tiene, la situación laboral por la que pasa, su nivel de ingreso⁽¹⁷⁾.

De esta manera, es importante que los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María tengan conciencia de su realidad, de esta manera podrán tener mayor conocimiento de sus potencialidades, oportunidades y limitaciones. Con la identificación y aceptación de la realidad, una persona puede formular prospectivamente vías de mejora para la realidad en la que vive.

C. LA ASPIRACIÓN PERSONAL

Maslow plantea que, anhelamos aquello que se puede alcanzar en la práctica⁽¹⁸⁾.

La aspiración es la pretensión o intento de conseguir algo que se desea, sin embargo para que los objetivos a los que aspira una persona se puedan cumplir es necesario que estén seguidos de acciones que ayuden a lograr su propósito.

El ser humano tiene la tendencia a mejorar y aspirar a mejoras en distintos aspectos de sí, lo cual está dentro de su naturaleza; a tener un mejor trabajo, a estar empleado en una mejor empresa, a tener mejoras salariales, a tener su propio negocio o a aumentar sus conocimientos.

También debemos de mencionar que la aspiración personal está relacionada con la satisfacción de las necesidades y deseos del individuo y que, satisfacer un deseo puede ser diferente para dos

⁽¹⁷⁾ ARMERO SANJOSÉ, Julio César, "Filosofía" - Editor Santillana, 1977, Pág. 256-268.

⁽¹⁸⁾ MASLOW, Abraham, "Motivación y Personalidad" - Ediciones Díaz de Santos 3° edición, 1991. Pág. 17.

personas. Por tanto, la percepción de éxito y logro sería distinta para dos individuos, lo cual también influirá en las aspiraciones que tengan⁽¹⁹⁾.

Sea cual sea el caso, la aspiración a mejorar su realidad es parte importante en el proceso de definir la situación laboral de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María ya que servirá para definir a donde se dirigen y como llegar allí.

D. LA MOTIVACIÓN

La palabra motivación deriva del latín *motivus*, que significa «causa del movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

En psicología y filosofía, la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con la voluntad y el interés.

Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta, mencionaremos algunas de las corrientes más importantes.

⁽¹⁹⁾ MASLOW, Abraham, "Motivación y Personalidad" - Ediciones Díaz de Santos 3° edición, 1991. Pág. 7

Primero, De acuerdo al enfoque *Holístico* el individuo como un todo integrado y organizado es propenso a estar motivado en su totalidad y no solo en parte de él, ya que solamente hay una necesidad del individuo y la satisfacción de esa necesidad se da en todo el individuo y no en partes de él. Cuando se produce una necesidad no solo las funciones directas con esa necesidad cambian, sino también cambia la mayor parte de las funciones como, la memoria, las emociones, el contenido del pensamiento, así como el resto de las facultades dependiendo de la necesidad.

Segundo, Existen *paradigmas* de los estados motivacionales, que indican que los deseos de: ropa, cosas materiales, prestigio son impulsos culturales o secundarios y las necesidades fisiológicas son impulsos verdaderos o primarios. Un Impulso o necesidad no puede ser aislado, normalmente un deseo típico de la persona es una necesidad de la persona entera.

Tercero, Así mismo, los deseos de la vida cotidiana son generalmente medios para alcanzar un fin más que fines en sí mismos, por ejemplo: Cuando una persona estudia una maestría o doctorado, a su vez este individuo desea tener una maestría para tener mejores oportunidades laborales, para subir en su rango salarial o por un simple deseo de incrementar sus conocimientos. Es por eso que los deseos conscientes nos llevan a fines más fundamentales para el individuo y un estudio de la motivación, debe ser, en parte el estudio de los fines, de los deseos y de las necesidades últimas de los seres humanos.

Cuarto, Es por eso, que debemos de considerar que los fines de los individuos no son observados en la consciencia sino que son parte de la motivación inconsciente. El psicoanálisis demuestra que la relación

entre el deseo consciente y el fin inconsciente último que subyace no es directamente absoluto.

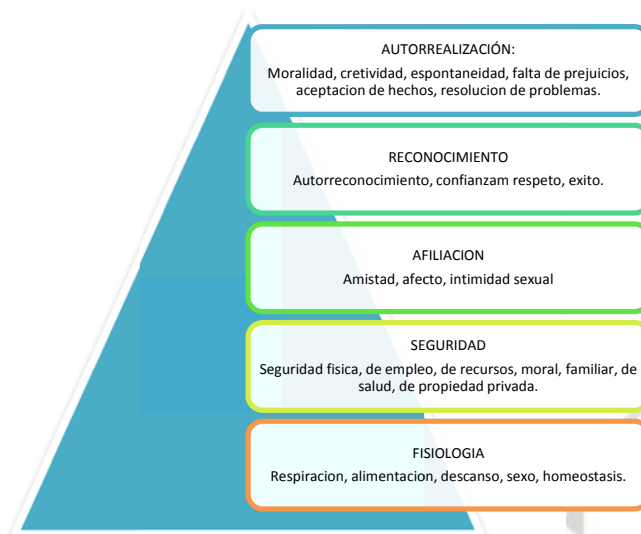
Un deseo consciente o una conducta motivada puede servir como una especie de canal a través del cual se expresan otros deseos, es así que es importante saber que representa el deseo y no lo que el individuo consciente cree que representa.

Quinto, ¿La satisfacción genera un estado motivador?

Para comenzar, el ser humano rara vez alcanza un estado de completa satisfacción, ya que, tan pronto se ha satisfecho un deseo, aparece otro en su lugar. Es propio de los seres humanos estar deseando algo, como lo tratamos en *ASPIRACIÓN PERSONAL*. Es así que podemos decir que el ser humano nunca está satisfecho, excepto de una forma relativa.

Sexto, también debemos de considerar que la teoría de la motivación debe de tener en consideración la realidad de que, la conducta del individuo se determina por varias clases de determinantes, de los cuales la motivación es una y las fuerzas del entorno son otro.

Todas estas teorías aportan, desde diferentes perspectivas, conceptos clarificadores que explican cómo se origina (para obtener éxito, culminar una expectativa, satisfacer un deseo). Para comprender mejor la motivación humana, la teoría que mejor la describe es la aportada por Abraham Maslow, el cual jerarquizó los motivos que todo ser humano tiene o podría tener dependiendo de su situación personal.



PIRAMIDE DE MASLOW - La escala de las necesidades se describe como una pirámide de cinco niveles⁽²⁰⁾.

1.8.4. FACTOR DEMOGRÁFICO

Dentro del factor demográfico la información más relevante es saber en cuanto ha incrementado el número de postulantes de administración de empresas así mismo también algunas carreras a fines las cuales dentro del mercado laboral tienen una valoración semejante para su elección en una plaza de trabajo, estas pueden ser: contabilidad, ingeniería industrial, ingeniería comercial y economía. Es importante tener en consideración a los postulantes, por que, en su mayoría, llegan a ser egresados, formando parte de la oferta laboral.

A. CRECIMIENTO DEMOGRÁFICO DE ESTUDIANTES DE PRE GRADO Y POST GRADO.

De acuerdo al último censo Universitario realizado el 2010 por el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI) el número de

⁽²⁰⁾ MASLOW, Abraham, "Motivación y Personalidad" - Ediciones Díaz de Santos 3ª edición, 1991. Pág. 3-19, 321-347.

universidades asciende hasta 100 universidades (35 estatales y 65 particulares) a diferencia del año 1996 que habían 57 universidades (28 públicas y 29 privadas), lo cual indica un crecimiento del 74% hasta el año 2010.

**NUMERO DE UNIVERSIDADES Y POBLACION UNIVERSITARIA
RESULTADOS SENSO UNIVERSITARIO 1996 Y 2010**

Universidades / Población	1996	2010	Variación %
Universidades	57	100	74.4
Facultades	485	628	29.5
Escuelas o carreras profesionales	912	1595	74.9
Población Universitaria	389316	937430	141.00%
Estudiantes de pre grado	335714	782970	133.20%
Estudiantes de post grado	10818	56358	421.00%
Docentes Universitarios	25795	59085	129.10%
Estudiantes por docente	13.4	14.2	5.70%
Personal administrativo y de servicio	16989	39017	129.70%

Fuente: I Censo Nacional Universitario 1996
II Censo Nacional Universitario, 2010

Es importante mencionar el incremento de las universidades que tuvo lugar en la última década, la que está en función del aumento de la demanda de estudio superior y al crecimiento de la población.

Por otro lado, dentro de la universidades privadas que han incrementado el número de sus estudiantes se encuentra en decimo lugar la Universidad Católica de Santa María de la ciudad de Arequipa, que con 9481 alumnos de pregrado y 153 alumnos de post grado en el año 1996, experimentó un aumento a 12,273 alumnos de pregrado y 1247 alumnos de post grado en el 2010.

También es necesario mencionar que dentro de las principales universidades que se encuentran en la ciudad de Arequipa la Universidad Nacional San Agustín cuenta con 24,212 alumnos de pregrado y la Universidad San Pablo cuenta con 4771 hasta el 2010, debido a que la universidad San pablo fue fundada en 1997, no cuenta con registros del censo del 1996.

De acuerdo a los resultados, en las universidades públicas y privadas, los estudiantes del pregrado representan el mayor volumen poblacional ascendente a 782.970 personas que en comparación con la muestra de 1996, los estudiantes universitarios se han incrementado en un 133%.

El estudio demostró que la mayoría de estudiantes de pregrado, estudian la carrera Profesional de Administración de Empresas; Aníbal Sánchez Aguilar, jefe del INEI, explicó que el mercado laboral y las opciones profesionales han cambiado en estos 14 últimos años, debido a que en 1996 la carrera de mayor demanda era Educación y ahora ese lugar lo ocupa Administración de Empresas.

LOS 10 GRUPOS DE CARRERAS PROFESIONALES DE MAYOR DEMANDA DE ALUMNOS DE PREGRADO, 1996 Y 2010

1996			2010		
Carreras	Abs.	%	Carreras	Abs.	%
Total	196057	100.0	Total	466940	100.0
Educación	44818	22.9	Administración de empresas	71681	15.4
Derecho	29476	15.0	Derecho	70861	15.2
Contabilidad	27059	13.8	Contabilidad	68241	14.6
Administración de empresas	20814	10.6	Ingeniería de sistemas	46816	10.0
Economía	14268	7.3	Educación secundaria y básica	40434	8.7
Ingeniería de Sistemas	14134	7.1	Ingeniería civil	37962	8.1
Enfermería	12321	6.3	Medicina	37958	8.1
Medicina Humana	12321	6.3	Enfermería	31755	6.8
Ingeniería Civil	10709	5.5	Ingeniería Industrial	31442	6.7
Ingeniería Industrial	10709	5.2	Agronomía	29790	6.4

Fuente: I Censo Nacional Universitario 1996

II Censo Nacional Universitario, 2010

Dentro de las modalidades de estudio de post grado según el estudio se ha demostrado que, 56358 profesionales se encuentran realizando estudios de postgrado, 44577 maestría, 4047 doctorado y 7726 segunda especialización. Así mismo, los estudios de postgrado se realizan 31767 en universidades privadas y 24591 en universidades públicas.

Por grupo de edad, la mayor proporción se encuentra entre los profesionales de 25 a 30 años (15.107). Crecimiento Demográfico de estudiantes de Post grado.

El crecimiento que se experimenta demográficamente dentro de la población de estudiantes de pregrado es un factor que nos ayuda a identificar el nivel de competencia que los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas

de la Universidad Católica de Santa María tienen que tener en consideración al entrar al mercado laboral.

Del mismo modo, con el análisis de este factor, se podrá explicar las causas de empleo, desempleo y resultado empresarial, ya que el incremento anual de los egresados de Administración de Empresas y carreras sustitutas que forman a ser parte de la oferta laboral representan una mayor complejidad en el mercado de trabajo al momento de postular a una plaza laboral⁽²¹⁾.

1.8.5. FACTORES SOCIO - CULTURALES

En el proceso de formación cultural, un individuo se encuentra con distintos factores que influyen su comportamiento como también su manera de pensar.

Para el presente estudio consideramos dos modelos de influencia, la primera es la influencia que ejerce el entorno social y la segunda es la influencia sobre el individuo por la generación en la que se encuentra.

A. MODELO DE INFLUENCIA SOCIAL - INTERPERSONAL

“Todo lo que el individuo hace, viene mediado por su relación con respecto a sus semejantes⁽²²⁾.”

La influencia social interpersonal es un elemento omnipresente del juego social que no puede ser soslayado ni ignorado. Los hombres como seres sociales están sujetos a la interrelación del medio externo como también al interno, lo cual nos hace susceptibles a ser influenciados por las acciones que realizan los demás en nuestro entorno social, es así que podemos insistir, que uno “*no puede no influir*” como también “*no*

⁽²²⁾ FERNANDEZ LOPEZ, Javier. “Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos” - Pearson Educación, 2006. Pág. 17, 23.

puede no ser influenciado”, en otras palabras, alguna forma de influencia es inevitable en cualquier sentido.

Las personas no están aisladas de estímulos que tengan impacto sobre sus actitudes y conductas, el hombre no es un respondedor pasivo a estímulos externos, lo cual imposibilita que se mantenga distante e inalterado mediante el acto de percepción de su entorno⁽²³⁾.

La influencia social se da por medio de la comunicación, lo cual permite que una persona transmita sus ideas a otra persona, si un receptor obra de acuerdo a un mensaje dado, se puede decir que se dio exitosamente la influencia intentada, en caso contrario el mensaje será rechazado y la influencia deseada será un fracaso⁽²⁴⁾.

Como consecuencia de esto las personas que están en nuestro entorno social pueden influir sobre nosotros de distintas maneras, tanto para la toma de decisiones como para las actitudes que tengamos respecto a diversas situaciones. Estas influencias serán denominadas disparadores.

A.1. ENTORNO SOCIAL DEL EGRESADO COMO DISPARADOR

El entorno social funciona como disparador para la conducta de quien es influenciado, el tipo de influencia que puede haber es positiva y negativa. Por tanto estos disparadores son aquellos elementos del entorno social de los egresados en los años 2010, 2011, 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María que tienden a influir en su comportamiento, en su percepción y en sus aspiraciones, tenemos como principales disparadores los siguientes:

A.1.1. PADRES:

Los padres influyen con el estilo de crianza, con el paso del tiempo van aconsejando de como deberían de ser sus vidas, les dan ideas a sus hijos de las aspiraciones que deben de tener y como llegar a ellas, de la misma manera los padres producen una influencia en sus hijos por medio de sus actos, de esta manera representando para el hijo un modelo a seguir; sin embargo la enseñanza impartida por todos los padres no es la misma, es así que el nivel de aspiración de una persona puede diferir de otra.

A.1.2. AMIGOS Y COMPAÑEROS DE TRABAJO:

La cultura de los pares es una influencia social importante de conocer ya que es la que se aplica a la influencia que ejercen los amigos sobre las personas. Un ejemplo de esto es, que si una persona tiende a tener aspiraciones altas y es consecuente con ellas lograra sus objetivos, lo mas probable es que su amigo también quiera tener esos logros. En caso contrario, si una persona experimenta el estado de conformismo, de no querer desarrollar sus habilidades, es posible que su amigo tenga la misma reacción, lo que es considerado como un disparador negativo. Es así que la influencia de los amigos no solo consiste en lo que dicen o hacen sino también en lo que las personas creen que sus amigos hacen o prefieren⁽²⁵⁾.

A.1.3. TUTORES Y DOCENTES

La influencia de los docentes por medio de su labor pedagógica es muy importante, ya que el estímulo que estos hayan dado o estén dando actualmente servirá como motivación para los

egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, para tener mayores aspiración por medio del efecto de imitación ya que también pueden implicar un modelo a seguir para el joven, sirviendo de la misma manera como fuente de inspiración.

Es así que, tanto los padres, como docentes y amigos ejercen una influencia interpersonal, tanto como fuente de inspiración como modelo a seguir, sobre los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas.

B. MODELO DE INFLUENCIA GENERACIONAL

Se entiende por generación, un grupo de edad que comparte a lo largo de su historia un conjunto de experiencias formativas que los distinguen de sus predecesores⁽²⁶⁾.

La simple cercanía de edad no es suficiente para considerar a un grupo como de la misma generación. Es necesario identificar un conjunto de vivencias históricas compartidas de carácter macro-social, lo cual marca unos principios compartidos de visión de la vida, del contexto y, por supuesto, un conjunto de valores comunes.

Las vivencias comunes son los que determinen la definición de una generación la que marca la diferencia inter-generacional. El avance a las tecnologías en comunicación ha hecho que el desarrollo se globalice, rompiendo barreras de comunicación entre jóvenes de distintos países haciendo que el conjunto de experiencias locales, pueden ahora unir a todo un grupo muy distante geográfica o culturalmente pero similar en su rango de edades.

B.1. LOS “TRADICIONALES” (1939 - 1946)

Concentra a los ciudadanos y trabajadores nacidos en las épocas de guerra y posguerra en Europa y España respectivamente. La generación tradicional se crio en entornos de escasez, y ha seguido manteniendo valores relacionados con la austeridad y la defensa de un conjunto de bienes comunes fundamentales para la sociedad, como la paz y la prosperidad nacional. El valor de la lealtad es el que mejor caracteriza la personalidad de esta generación, y es aplicable al entorno familiar, laboral, la afinidad política y religiosa.

Esta generación ocupó el protagonismo de la vida empresarial en momentos de un desarrollo económico fuerte. Culturas corporativas, políticas y procesos diseñados por los tradicionales han dominado las organizaciones durante años cruciales de su desarrollo, primando valores paternalistas y de corte jerárquico entre jefes y empleados.

B.2. LOS “BABY BOOM” (1946 - 1960)

En la generación “Baby boom” se introdujo los cambios sociales en el mundo empresarial.

El evento que más ha marcado a esta generación es la llegada de la televisión a los hogares, que genera dos grandes fenómenos que se absorben por los “baby boomers” y configuran sus patrones sociales de comportamiento.

Convivir con un medio audiovisual genera una accesibilidad inusitada a noticias y eventos procedentes de todas partes del mundo; reduciendo las distancias y los tiempos, acelerando el ritmo de vida

personal y profesional. Por otra parte, los medios de comunicación introducen un conjunto de símbolos comunes que unen a todo el grupo que ha compartido infancia y juventud frente a los mismos programas, anuncios y telediarios. Los “Baby boom” actualmente ocupan los puestos de mayor responsabilidad en la empresa, acumulan la mayor proporción de adictos al trabajo de la historia.

B.3. LA GENERACIÓN “X” (1961 - 1979)

Tras una infancia y adolescencia próspera y acomodada, fruto de un largo ciclo de expansión económica, La Generación “X” se encuentra con un acceso más difícil al mercado laboral debido al entorno legislativo, y se acomoda a esta nueva situación desde una perspectiva considerada individualista y materialista por sus mayores.

Esta generación, la de mayor preparación académica y experiencia, se resiste a seguir la pauta social de sus padres, y ha retrasado las edades de matrimonio y procreación.

Los “X” apoyan políticas de flexibilidad y conciliación que empiezan a calar en el mundo de la empresa, bajo el lema ‘si hago mi trabajo, ¿qué más da cuándo o dónde?’.

Los “X” inician una ruptura con los formalismos característicos, en busca de un entorno más informal de trabajo en muchas empresas y el abandono de la autoridad jerárquica en pro de estructuras más horizontales y flexibles.

Desde su infancia están acostumbrados al video, el microondas y la revolución de las telecomunicaciones asumiendo los cambios

constantes tecnológicos, haciéndoles más flexibles y adaptables en los entornos de trabajo.

La generación "X" es también rica en emprendedores. La iniciativa personal se prima desde un contexto de escepticismo ante las grandes empresas, la estrechez de ofertas en el mercado de trabajo, y las expectativas generadas por esta revolución tecnológica que promete transformar el mundo en los años venideros. Bajo estas condiciones, los "X" son mayoritariamente responsables del boom tecnológico de los 90's y el surgimiento de la denominada "Nueva Economía".

B.4. LA GENERACIÓN "Y" (1980 - 1990)

Esta generación se caracteriza por su vivencia de las tecnologías y su capacidad de interacción con ellas. La generación "Y" es la primera en la historia que ha convivido siempre con las nuevas tecnologías de la información y que no entiende fácilmente el mundo sin ella. Internet, el mundo de las comunicaciones y de la informática forman parte de sus rutinas vitales, y condicionan sus hábitos de vida, comunicación y de trabajo.

Los jóvenes de esta generación son más individualistas que generaciones anteriores y reivindican la autonomía en sus opiniones y actuaciones, situando su ámbito personal por encima de consideraciones de orden laboral y social.

El deseo de autonomía se refleja en una tendencia al emprendedurismo, el montaje de empresas propias o a afinidad por tipos de trabajo en modalidad de autónomo en lugar de empleos

como asalariados, tendencia que se aprecia ya en muchos países europeos.

El 20% de los jóvenes que trabajan dicen recibir la mayor parte de sus recursos financieros de sus padres. El 70% de jóvenes permanecen más tiempo con sus padres, la razón es la material. Entre 1997 y 2001, aumentó la importancia de los padres como fuente de ingresos, de forma apreciable, en todos los países de la Unión Europea salvo Irlanda y Finlandia ⁽²⁷⁾

B.5. DINÁMICA DE LA GENERACIÓN "Y" EN EL MERCADO DE TRABAJO

Dentro del mercado laboral existe una convivencia de las diferentes generaciones que se trataron anteriormente.

En el momento presente, conviven en la empresa típica, una combinación amplia de edades de empleados. Los que acceden al empleo actualmente son generación "Y", mientras que los directivos están ocupados fundamentalmente por "Baby-boomers", con un acceso creciente de generación "X".

Las pautas de actitudes y percepciones descritas anteriormente para cada uno de estos colectivos ayudan a entender fenómenos actuales en las organizaciones, como el creciente debate sobre los horarios, el equilibrio entre la vida personal y la profesional y las resistencias a los cambios de esquemas que se perciben en muchos casos en los niveles directivos. Dichas tensiones se producen por las diferentes formas de contemplar el trabajo de ambas generaciones.

Debido a que últimamente los jóvenes de la generación "Y" cuentan con creciente poder adquisitivo convirtiéndolos en consumidores potenciales, las empresas incorporan profesionales cuya visión del mundo se parece a la de sus potenciales clientes, para identificar de forma precisa sus necesidades y elaborar sus estrategias de marketing y venta.

La dinámica del mercado de trabajo obliga a las empresas a comprender a los nuevos grupos de trabajadores y a adaptarse en la medida de lo posible a sus requerimientos como empleados. En este sentido, es importante realizar un análisis de los jóvenes desde el punto de vista profesional, y separar la realidad de sus características de lo que pueden ser prejuicios o valoraciones por parte de las generaciones anteriores.

En Estados Unidos, donde el relevo generacional ha cobrado cuerpo con anterioridad, los entornos de trabajo se están volviendo cada vez más informales, en muchos casos involucrando comportamientos, hábitos y formas de vestir que recuerdan más a una universidad que a un centro empresarial, para responder a las exigencias de esta generación.

A través de Internet, los jóvenes se han habituado a un entorno de comunicación e información altamente informal y mucho más espontáneo que los canales formales de comunicación corporativa; y se han acostumbrado a comunicaciones rápidas y patrones de colaboración a distancia. Es por esto que, a los ojos de las generaciones precedentes, el grupo de "Y" puede parecer indisciplinado, hedonista y caótico, incluso maleducado y poco cortés desde el punto de vista de las relaciones. Su concepto de calidad de

servicio se basa en la rapidez y precisión más que en la amabilidad y el trato social⁽²⁷⁾.

B.6. DIFERENCIAS GENERACIONALES DE LA VISIÓN EMPRESARIAL

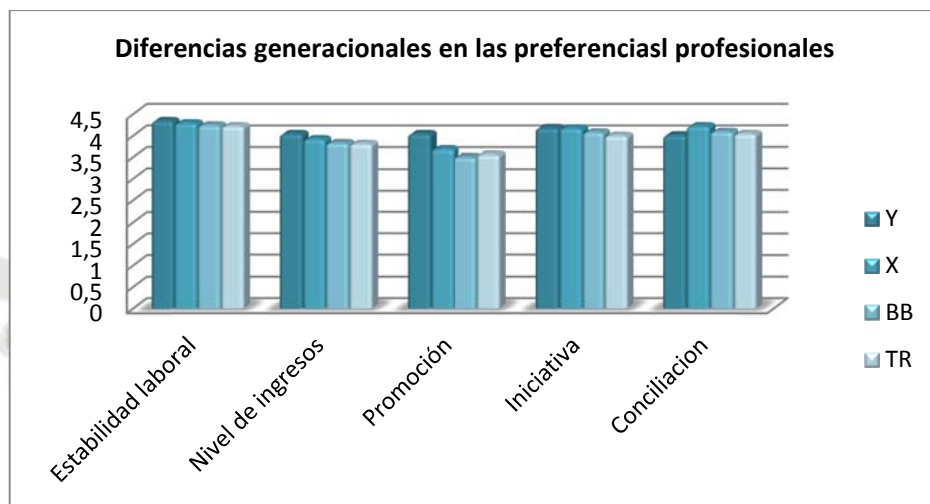
Para la nueva generación, muchos de los temas que las generaciones anteriores han visto con amargura, como la ruptura del vínculo a largo plazo con la empresa o el valor de la lealtad corporativa, se han convertido en imperativos personales. Los jóvenes no siguen criterios de lealtad ni a la organización ni a la marca, y demandan más bien un tipo de contacto permanente con sus supervisores y personas clave de la empresa, preferiblemente feedback por diferentes canales. La propuesta de 'una revisión formal de rendimiento al año no funciona bien para ellos.

	TRADICIONALES	BABYBOOM	GENERACION X	GENERACION Y
PERSPECTIVA	Práctica	Optimista	Escéptica	Esperanzada
ETICA PROFESIONAL	dedicados	Volcados	Equilibrados	Decididos
ANTE AUTORIDAD	Respeto	Amor / Odio	Desinterés	Cortesía
LIDERAZGO POR	Jerarquía	Consenso	Competencia	Colectivismo
ESPIRITU DE	Sacrificio	Auto motivación	Anti-compromiso	Inclusión

Visión empresarial. Diferencias generacionales

En cuanto a las preferencias profesionales a través de las generaciones, si bien la generación "Y" valora con mayor contundencia la estabilidad laboral, el nivel de ingresos, las oportunidades de promoción y la iniciativa, es la menos exigente en la valoración de la conciliación en la vida laboral-familiar.

Esto es lógico y ligado a su edad e inexperiencia laboral. Por otro lado, la generación "Y" valora en primer lugar la estabilidad laboral, seguido de la atracción por la autonomía en el desarrollo de su papel como empleado. Por otra parte el nivel de ingresos, oportunidades de promoción y conciliación se encuentran al mismo nivel.



Por lo que a menudo se presenta la interrogante:
¿Qué esperan los jóvenes de la Generación "Y" del trabajo?

Según Dytchwaldet al (2006) sus expectativas son las siguientes:

- Responsabilidad individual, libertad para tomar decisiones.
- Entorno de trabajo agradable, que fomente las relaciones sociales.
- Oportunidades de aprendizaje y crecimiento.
- Colaboración y toma conjunta de decisiones.
- Feedback continuo y revisiones de su rendimiento.
- Comunicación abierta y gestores cercanos y accesibles.
- Respeto de los más mayores a su estilo de vida y trabajo.
- Retribución por resultados.

- Flexibilidad temporal y espacial.

1.8.6. FACTORES ACADÉMICOS

La preparación académica dentro del mercado laboral es un factor muy importante, por que siendo los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, factores de producción para el mercado laboral, el tener un desarrollo académico adecuado les permitirá ser más competentes en el mercado laboral.

Así mismo, las empresas donde laboran esperaran que estos les generen los mayores niveles de productividad y eso también estará en función con el nivel de capacitación que tengan estos factores humanos, dado que a mayor nivel de especialización tenderán a realizar sus trabajos con mayor eficiencia.

A. ESTUDIOS PRE-GRADO:

Los estudios de pregrado son los estudios superiores hasta obtener el título de grado (bachiller), son necesarios para poder acceder a los estudios de posgrado.

Estos estudios preparan a los estudiantes para el ejercicio de una ocupación o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de humanidades, las artes y filosofía.

Los estudios de pregrado en Perú han incrementado significativamente hasta el año 2010 en distintas ramas académicas, este crecimiento está dejando aun más el nivel de pregrado como un nivel estándar con lo que

cuenta el egresado al salir de la universidad, sin embargo este tipo de grado académico se puede superar con los estudios de post grado.

B. ESTUDIOS POST-GRADO

Se llama estudios de postgrado a los estudios universitarios posteriores al título de grado y comprende los estudios de maestría y doctorado. Se puede incluir a la investigación postdoctoral y/o post universitarios dentro de este ámbito académico.

Se trata de un nivel educativo que forma parte del tipo superior o de tercer ciclo. Es la última fase de la educación formal, tiene como antecedente obligatorio la titulación de pregrado.

B.1. MAESTRÍA

Una maestría, denominada también máster o magister, es un grado académico de post-grado, el que se consigue al completar un programa de dos años o más según la universidad y el sistema educativo nacional.

Las maestrías buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales, y además dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias, de las artes o de las tecnologías, que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo del saber.

B.2. DOCTORADO

El doctorado es un grado académico universitario de post-grado el cual requiere la superación previa del grado académico de maestro o máster.

Tradicionalmente, la concesión de un doctorado implica el reconocimiento de la persona candidata como igual por parte de la facultad de la universidad en la cual ha estudiado, quien obtiene este grado es llamado doctor o doctora.

C. LA TECNOLOGÍA Y LA EDUCACIÓN

El fenómeno más decisivo, en cuanto a cambio social, económico, político y cultural del uso de las tecnologías de la Sociedad de la Información es la globalización; éste es un fenómeno de profundo calado sociopolítico que define el nuevo entorno en que deberá desarrollarse la Sociedad de la Información.

La globalización propicia la ruptura de las barreras geográficas y económicas que supone el uso de la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), las cuales han permitido llevar la globalidad al mundo de la comunicación, facilitando la interconexión entre las personas e instituciones a nivel mundial, y eliminando barreras espaciales y temporales.

Se denominan Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en adelante TIC, al conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética. Las TIC incluyen la electrónica como tecnología base

que soporta el desarrollo de las telecomunicaciones, la informática y el audiovisual.

Esta realidad tecnológica permite que una persona pueda acceder a información más fácilmente que años atrás, no tan solo el hecho de obtener la información rápidamente, sino además poder acceder a programas de post grado internacionales como maestrías por medio de video conferencias, lo cual es una gran ventaja a diferencia de años atrás.

1.8.7. COMPETENCIAS Y CAPITAL INTELECTUAL EN UNA EMPRESA

La importancia del aumento de la productividad, la mejora continua y constante de los procesos como de los modos de hacer dentro de las organizaciones, ha influido mucho en la configuración del mercado de trabajo, dando un alto aprecio a la gestión por competencias y al uso adecuado del capital intelectual.

Actualmente nos encontramos en una era en la que las organizaciones tienen su atención en el reclutamiento de personas que cuentan con competencias específicas y claves para un perfil requerido definido por la empresa, considerando que el capital intelectual constituye el principal activo que una empresa puede tener. Es así que el desarrollo de las competencias por parte de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María es esencial, ya que el tener una mejor capacitación ayudara para que adaptarse a las exigencias del mercado laboral sea una realidad más dable⁽²⁸⁾.

A. COMPETENCIAS

Se refiere a las características subyacentes a una persona, que resulta en un rendimiento superior o efectivo, siendo el conjunto de comportamientos, habilidades, conocimientos y actitudes que favorecen el correcto desempeño de sus acciones.

En el campo empresarial las competencias están relacionadas con conocimientos y cualidades profesionales necesarias para que tenga una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de si mismo, en actitudes o valores, en una variedad de conocimiento o capacidades cognoscitivas o de conducta.

A.1. COMPONENTES DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES

De acuerdo al grado de especificidad, las competencias están compuestas por:

A.1.1. APTITUDES O CUALIDADES:

Las aptitudes son de carácter personal relacionadas con el "Ser", se refieren a las características de las personas las cuales determinan el potencial que una persona tiene para adquirir determinadas habilidades.

A.1.2. CONOCIMIENTOS:

Los conocimientos son de carácter sumamente técnico, relacionados con el "Saber hacer", es la información con la que cuenta la persona que es adquirida por medio del estudio de un

tema en específico, predice si la persona sabe sobre un asunto pero no necesariamente si lo hará en la práctica.

A.1.3. HABILIDADES Y CAPACIDADES:

Relacionadas con el “*Hacer*”, se refiere a la destreza que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea o cometido de índole físico o mental en la práctica, las que son adquiridas por medio del aprendizaje y es producto del conocimiento o formación y entrenamiento o experiencia.

Como ejemplos de habilidades tenemos: La habilidad de motivación, la facilidad para las relaciones públicas o para el trabajo en equipo entre otras. Normalmente se adquieren mediante la formación y experiencia.

En contextos más concretos acerca de las capacidades se habla de: Capacidad analítica, capacidad de hablar en público, capacidad de gestión, capacidad de aportar sugerencias, entre otros.

Así mismo algunas de las habilidades y capacidades están relacionadas con rasgos o características personales que permiten su desarrollo como la facilidad para relacionarse con las personas o la capacidad de hablar en público.

Para Chiavenato, en su libro *Gestión del talento humano*, además de los tres componentes que ya mencionamos antes, es decir: las aptitudes, conocimientos y habilidades, también menciona un componente importante que es el “**Juicio crítico**”, lo cual se

refiere a la capacidad de saber analizar y evaluar la situación para la solución de una situación.

A.2. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

Lyle M. Spencer y Signe M. Spencer, que propone el modelo del iceberg para la clasificación de competencias, estas se dividen en competencias visibles y no visibles.

A.2.1. COMPETENCIAS VISIBLES

Nos referimos a todo lo que puede ser observable como las habilidades y los conocimientos que son aplicados.

A.2.2. COMPETENCIAS NO VISIBLES

Están relacionadas con la parte psíquica del individuo, como las aptitudes, los rasgos de la personalidad y motivos que pueda tener la persona.

A.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS PERSONALES Y EMPRESARIALES

Las competencias de acuerdo al rendimiento del individuo u organización reúnen una serie de características, las cuales son:

- **Independientes**, se manifiestan de distinta manera en cada persona y departamento de la empresa.
- **Propias**, de cada persona o empresa, no existen competencias estándares que puedan aplicarse de forma universal. Al contrario, las competencias exigen de la situación

estratégica de los conocimientos del entorno, es decir que son apropiadas para dar respuesta a las necesidades reales de cada persona u organización.

- **Privativas**, de las personas de los empleados que aportan en el desempeño de sus funciones y tareas.
- **Modificables y Evolucionables**, de manera voluntaria, tanto por la persona como por la empresa, siguiendo el requerimiento del mercado y del negocio.

Sin embargo, estas características no se aplican ni se desarrollan por igual en los diferentes componentes de las competencias. Por un lado los aspectos referidos al conocimiento, por otro los propios del comportamiento. Estos últimos son modificables a largo plazo y constituyen la manifestación de la personalidad⁽²⁹⁾.

B. COMPETENCIAS CLAVE PARA EL MERCADO DE TRABAJO

Las competencias deben de estar alineadas tanto con la estrategia empresarial y la estructura organizativa la cual organiza las tareas y funciones dentro de la organización⁽³⁰⁾.

En el mercado de trabajo se encuentran dos tipos de competencia que las empresas reconocen como pilares para el desarrollo de las funciones en un puesto. Estas competencias requeridas son cualquier característica individual que el egresado en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la

⁽²⁹⁾ FERNANDEZ LOPEZ, Javier. "Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos" - Pearson Educación, 2006. Pág. 33 – 37.

⁽³⁰⁾ FERNANDEZ LOPEZ, Javier. "Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos" - Pearson Educación, 2006. Pág. 5 – 6, 12 – 15.

Universidad Católica de Santa María, como postulante a ese puesto necesita para desarrollar sus funciones.

B.1. LAS COMPETENCIAS DIFERENCIADORAS

Son las competencias que distinguen a un trabajador con actuación superior frente a una determinada labor, de un trabajador con actuación mediana con respecto a la misma actividad.

B.2. LAS COMPETENCIAS ESENCIALES O NUCLEARES

Son las competencias necesarias para lograr una actuación media o mínimamente adecuada.

Todas las personas poseen un conjunto de atributos y conocimientos, que pueden ser tanto adquiridos como innatos, y que definen sus competencias para una determinada actividad. Las *competencias clave* tienen una influencia decisiva en el desarrollo del puesto de trabajo y, por tanto, en el funcionamiento de la empresa.

Si se produce una adecuación entre las competencias de la persona y las requeridas por su puesto, el ajuste será óptimo. Si, por el contrario, hay un desfase entre las competencias requeridas por el puesto y las características de la persona, su adecuación se verá afectada negativamente⁽³¹⁾.

⁽³¹⁾ ERNST & YOUNG Consultores. "Manual del Director de Recursos Humanos Gestión por competencias" - 2006.

B.3. GENERACIÓN DE COMPETENCIAS EN UN EMPLEO

En el proceso de reclutamiento, las empresas buscan que la persona reúna un conjunto de competencias para una labor. Ya que, las ocupaciones al igual que las personas, poseen un determinado perfil; es decir el perfil que poseen las personas representa el "Perfil disponible" y el que requieren las ocupaciones constituye el "Perfil requerido".

Las empresas buscan que el perfil disponible se acerque lo más posible al perfil requerido. Teniendo como base el perfil más cercano al requerido es posible mejorar, potenciar y generar la adquisición de competencias que permitirán un mejor desempeño. Esto hace que dentro del centro de trabajo, una persona también siga formándose, desarrollando sus competencias personales.

Evidentemente quienes poseen las competencias, que permitirán que una organización sea más eficiente, son los individuos, y las organizaciones se ven en el deber de que el empleado ejecute con acierto las funciones asignadas al puesto de trabajo que ocupa y de esta manera también, desarrollando al empleado para mejorar su empleabilidad con el mejoramiento de sus competencias.

La gestión por competencias se centra en orientar las tareas respectivas de un puesto, para alinear el desempeño de los trabajadores con los objetivos estratégicos, garantizando la plena adecuación de la estructura organizativa y la dirección de personas con la estrategia del negocio al ligar las competencias organizativas (esenciales). Ahora bien, así como el iniciar la etapa de alineación, también es importante el movilizar las competencias de las personas, ya que, debido a que el mercado está en constante cambio es

necesario que el personal se mantenga desarrollando sus competencias esenciales continuamente, los mismos que se pondrán en juego para desempeñar en sus puestos.

Las competencias nucleares, postuladas por Gary Hamel y C. K. Prahalad, en su libro: *Compitiendo por el futuro*, se refieren a las competencias esenciales, las cuales aportan un atributo diferencial a las empresas y garantizan el éxito de su estrategia, pero para que sea efectivo el uso de estas competencias, los atributos deben de reflejarse en todas las áreas de las empresas (*desde el Marketing hasta la gestión de inventarios*) como también, en todos los trabajadores. Este tipo de competencias proporcionan una ventaja duradera en el mercado que es realmente sostenible e inimitable y se caracterizan por ser, colectiva.

C. LAS COMPETENCIAS COMO BASE PARA LA FORMACION DE CAPITAL INTELECTUAL.

Para Chiavenato, las competencias como parte del Talento humano, permiten a una persona tener un potencial diferenciado con respecto a otra. Para que estas competencias pasen a formar parte del capital intelectual es necesario que haya un ambiente adecuado para que estos talentos florezcan, crezcan y lleguen a ser capital intelectual⁽³²⁾.

El capital intelectual se presenta como ventaja competitiva para las empresas en un entorno en el cual la única certidumbre es la incertidumbre, la mejor fuente para obtener una ventaja competitiva duradera es el conocimiento, el cual es considerado como el activo más valioso para la empresa; siendo éste, un generador para el capital intelectual y formando parte base de su capacidad competitiva.

⁽³²⁾ CHIAVENATO, Idalberto; GUZMÁN BRITO Martha Patricia; RODRÍGUEZ TEPEZANO, José Luis; MASCARÓ SACRISTÁN Pilar. "Gestión del Talento Humano" - McGraw Hill, 2009, Pág. 49-57.

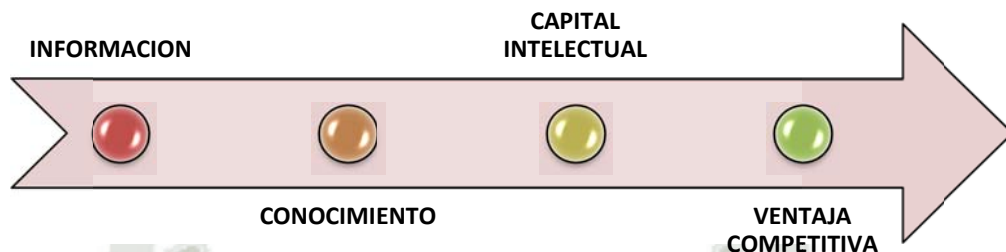
Ya que el comportamiento de las organizaciones esta relacionado con el comportamiento de las personas que trabajan en ella, se ha vuelto necesario que sean participes de generación de capital intelectual, de esta manera estas personas se transforman en el diferencial competitivo que propicie y sostenga el éxito de la organización dentro de un mundo globalizado, inestable y cambiante⁽³³⁾.

La generación de conocimiento se ha vuelto no solo una cuestión de procesar y analizar datos, se trata más bien de saber aprovechar las tácticas, percepciones, ideas e intuiciones de los empleados que son la fuente más aprovechable de conocimiento de la empresa. Este conocimiento individual de un empleado se transforma en conocimiento valioso para la organización en su conjunto.

Por lo tanto, el capital intelectual no es más que una composición que engloba las aplicaciones del conocimiento que añaden valor por medio de competencias, metodologías, modelos y visiones⁽³⁴⁾.

⁽³³⁾ CHIAVENATO, Idalberto; GUZMÁN BRITO Martha Patricia; RODRÍGUEZ TEPEZANO, José Luis; MASCARÓ SACRISTÁN Pilar. "Gestión del Talento Humano" - McGraw Hill, 2009, Pág. 4-5.

⁽³⁴⁾ FERNANDEZ LOPEZ, Javier. "Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos" - Pearson Educación, 2006. Pág. 197, 199 – 211.



SECUENCIA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO⁽³⁵⁾

D. IMPORTANCIA DEL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL MERCADO LABORAL.

En la era del conocimiento, la movilidad espacial, sectorial, ocupacional y contractual de los empleados ha crecido por la exigencia de calificación de los trabajadores en todos los sectores, esta movilidad también ocasiona que las habilidades y conocimientos y competencias se deprecien, dando a entender que incluso los trabajadores más adecuados necesitan un reciclaje permanente.

Es así que un desarrollo constante de competencias es necesario tanto para las personas que se encuentren a poco tiempo de formar parte del mercado laboral como las personas que se encuentran inmersas en el. La optimización de competencias actuales y la generación de competencias nuevas, es imprescindible. Tanto por medio de la educación como por medio de la experiencia.

⁽³⁵⁾ Fuente: LA REPUBLICA, "Empleo y desempleo en Arequipa 2012.

También, el mejoramiento de la empleabilidad para las personas por medio de la mejora de sus perfiles es necesario, ya que hoy en día un puesto de trabajo no es imprescindible ni eterno en la organización, debido a que los cambios en el entorno, de la estrategia o incorporación de una nueva estrategia pueden hacer innecesario un puesto concreto.

Es así que un desarrollo adecuado de competencias ayudara a los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, les ayudara a estar preparados para las oportunidades que se les puedan presentar en el mercado laboral.

1.8.8. SITUACIÓN LABORAL

Dentro del Mercado laboral de todo país existe distintos tipos de situación laboral, sería un error decir que toda la población de una nación está empleada adecuadamente o desempleada, ya que la realidad no es la misma para todos, por existir distintas categorías de empleo y desempleo.

Por la estructura de su actividad, la población se divide en la población económicamente activa (PEA) que comprende a las personas que actualmente están trabajando o buscan activamente un trabajo; y la Población Económicamente Inactiva (PEI) que está conformada por el grupo de personas en edad de trabajar que no participan en el mercado laboral, Es decir que no realizan ni buscan alguna actividad económica.

A. EMPLEO ADECUADO

Se consideran como trabajadores adecuadamente empleados, aquellos Trabajadores asalariados que laboran igual o mayor número de horas consideradas en una jornada normal y obtienen ingreso igual o mayor al considerado como adecuado (Ingreso Mínimo Referencial).

A.1. JORNADA LABORAL

En el Perú, se ha establecido como norma las 35 horas semanales, para tipificar la cantidad de horas de duración de una jornada normal. Y a la vez, es la medida de referencia que sirve de límite entre el subempleo y el empleo adecuado.

Según el Art. 1°, de la Ley N° 27671, la jornada diaria de trabajo es de 8 horas diarias y cuarenta y ocho semanales como máximo, para mujeres y varones mayores de 18 años de edad. El empleador puede establecer por Ley, por convenio o decisión unilateral una jornada menor a la establecida por la Ley.

A.2. SALARIO MÍNIMO VITAL

El salario mínimo vital en una remuneración que es establecida legalmente para cada periodo de trabajo (en caso de Perú cada mes) y que no puede reducirse por decisión unilateral del empleador, con la remuneración mínima vital se pretende que, con relación a determinada actividad durante un lapso normal de trabajo que es el máximo autorizado, el trabajador no pueda percibir una retribución inferior al importe establecido.

Generalmente el salario mínimo vital se expresa en unidades monetarias por periodo de trabajo; en Perú la moneda actual es "El nuevo sol". Cada país suele establecer las normas legales que regulan el salario mínimo y los mecanismos para determinar periódicamente su monto, generalmente en forma anual. Es así que, el salario mínimo vital encuentra sustento en el carácter tuitivo (amparo) del Derecho Laboral, que busca tutelar los derechos de los trabajadores.

El ingreso considerado como adecuado es aquel que resulta superior al Salario Mínimo Referencial (IMR), establecido para el cálculo del subempleo invisible. De acuerdo al "D.S. N° 011-2011-TR" el Salario mínimo vital fue aumentado a la suma de S/.750 nuevos soles a mediados de año del 2012.

B. SUBEMPLEO

Se define como la población cuya ocupación es inadecuada, respecto a determinadas normas como las de nivel de ingreso, aprovechamiento de las calificaciones, productividad de la mano de obra y horas trabajadas.

Para Javier Fernández López, en su libro "Gestión por Competencias" el subempleo es el desfase entre la formación recibida por los postulantes a un empleo y las exigencias de la ocupación a la que optan.

Por lo general se presentan dos tipos de subempleo: "El subempleo visible", que refleja una insuficiencia en el volumen de empleo (jornada parcial de trabajo) y "El subempleo invisible", caracterizado por los bajos ingresos que perciben los trabajadores.

B.1. SUBEMPLEO VISIBLE O POR HORAS

De acuerdo a la definición internacional, existen tres criterios para identificar a los ocupados en situación de Subempleo Visible:

- Trabajar menos de la duración de una jornada normal de trabajo.
- Estar en esta situación con carácter involuntario.
- Buscar un trabajo adicional o estar disponibles para trabajar más horas.

Estos tres criterios deben presentarse simultáneamente para caracterizar a una persona en situación de Subempleo Visible.

B.2. SUBEMPLEO INVISIBLE O POR INGRESOS

Según normas internacionales para distinguir el subempleo invisible, se considera el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad.

Es el segmento de trabajadores que laboran igual o mayor número de horas a las consideradas como jornada normal (35 horas semanales) y perciben ingresos menores al Ingreso Mínimo Referencial (IMR) establecido como límite para considerar un empleo adecuado en términos de ingreso.

El indicador que mide la condición de subempleo urbano, es la Tasa de Subempleo. Su cálculo se efectúa relacionando a la población ocupada con las características antes referidas, respecto a la Población Económicamente Activa (PEA).

La Tasa de Subempleo es el porcentaje de subempleados con respecto a la Población Económicamente Activa, en un determinado período.

$$TS = \frac{\text{Población subempleada}}{\text{PEA}}$$

B.3. SUBEMPLEO EN PERÚ

A pesar que la publicidad gubernamental señala que el país está creciendo y que cada día hay más empleo, lo cierto es que casi la mitad de peruanos que trabajan en el Perú están subempleados.

De acuerdo con la investigación de CAD (Ciudadanos al Día) “Empleo en las regiones”, hecho en base a la información del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), al 2009 solo el 52% de la PEA se encontraba ocupada adecuadamente mientras el 48% estaba subempleado.

Estos datos que refutan las cifras que exhibe el gobierno fueron confirmados por la Universidad Católica del Perú que a través de un estudio determinó que de abril del 2009 a abril del 2010 el subempleo había crecido de 56% a 63%, pese a la bonanza económica proclamada por del gobierno.

Ese mismo estudio que incluyó una encuesta a 524 personas en Lima Metropolitana, reveló que menos del 30% de los encuestados tienen beneficios sociales como seguro, plan de jubilación, gratificación, vacaciones, horas extras y CTS. Es decir, ese 70% restante, cuando se encuentren en situación de enfermedad no

podrán acceder a los hospitales de la seguridad social ni tendrán pensión de jubilación en su vejez.

Pese a la realidad, el peruano es optimista, 70% de encuestados dice estar orgulloso de su trabajo, mientras que más del 50% afirmó estar muy preocupado por quedarse sin él, en los próximos 12 meses, en especial en los sectores D y E.

C. DESEMPLEO

Se define como la ausencia de trabajo, es la desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar pero no encuentran un puesto de trabajo. Se presentan dos tipos de desempleo: "El desempleo oculto" y "El desempleo abierto.

C.1. DESEMPLEO OCULTO

El desempleo oculto comprende a las personas que no tienen una ocupación, que teniendo deseos de trabajar, no realizan la búsqueda activa de trabajo, porque no creen posible encontrarlo, ya sea por falta de motivación, oportunidades o porque el mercado impone ciertos requisitos que ellos no creen posible cumplir. Los Desempleados Ocultos forman parte de la Población Económicamente Inactiva (PEI).

C.2. DESEMPLEO ABIERTO

Se considera desempleo abierto a la situación de carencia total de trabajo. Al respecto, la definición oficial internacional (OIT, 1983), se apoya en tres características:

- Sin empleo, es decir no tener un empleo asalariado o un empleo independiente.
- Actualmente disponible para trabajar.
- En busca de empleo, es decir, haber tomado medidas concretas para buscar un empleo.

Comprende a los Cesantes, que son aquellos desempleados con experiencia laboral. Esto es que habían trabajado antes del periodo de búsqueda de empleo y los Aspirantes, o desempleados que no tienen experiencia, que buscan empleo por primera vez.

C.3. DESEMPLEO EN PERÚ

En el Perú Se define el Desempleo Abierto, como una condición que presentan las personas de 14 años y más que no cuentan con trabajo y lo buscan activamente, que están disponibles para trabajar de inmediato, y toman medidas concretas para buscar un empleo asalariado o un empleo independiente.

De acuerdo al último informe anual que presento la Organización Internacional de trabajo (OIT) sobre empleo en el mundo, el Perú es una “excepción notable” al ser un país que escapa del actual patrón mundial de disminución del empleo, y por el contrario, logró incrementar la tasa de empleo y la calidad del mismo.

Otros países que están dentro de esta línea son Austria, Bélgica, Alemania, Indonesia, Polonia, Tailandia, entre otros. A nivel de América Latina, desfiguran Brasil, Chile y Uruguay.

El reporte de la OIT destacó también que el Perú sea uno de los países emergentes que ha logrado reducir sus niveles de pobreza y desigualdad.

El subempleo se redujo en Perú y otros países de América Latina, entre ellos Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Uruguay.

Un informe conjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), advierte que la desaceleración económica mundial podría generar un fuerte incremento del Desempleo en el año 2012 - 2013.

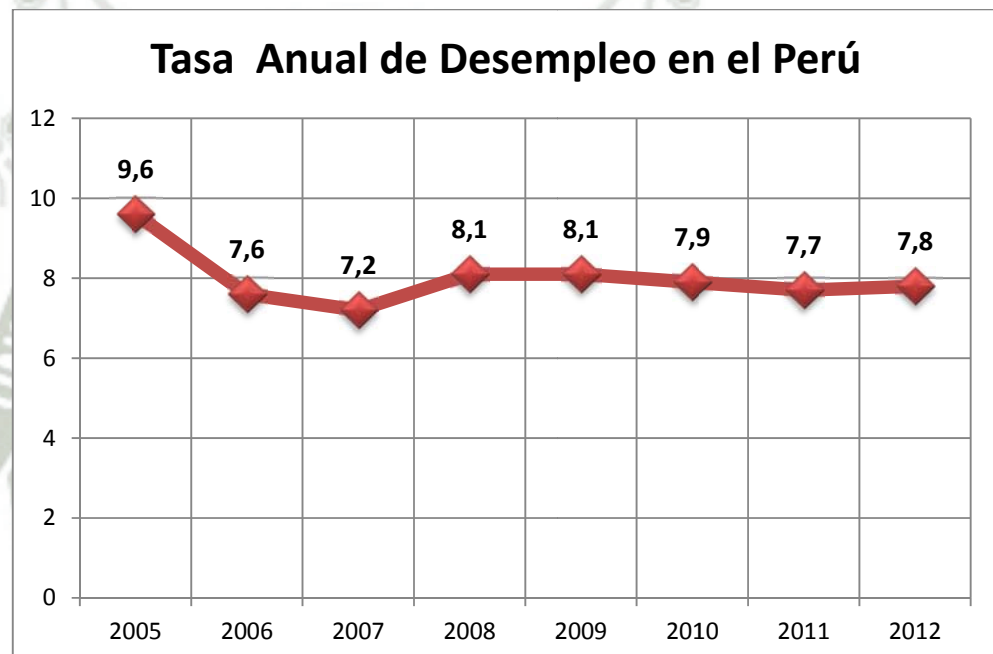
En la reunión desarrollada en París con motivo de la reunión ministerial de los países que conforman este grupo de países desarrollados y emergentes, se estimó, de acuerdo al informe, que si las tasas de crecimiento del empleo se mantienen en el nivel actual del 1%, no será posible recuperar los 20 millones de empleos que se han perdido en los países de este grupo desde que se inició la crisis en 2008 y la destrucción de empleo será significativa en 2012 -2013.

Una tasa de crecimiento anual de 1.3% permitiría crear unos 21 millones de empleos adicionales por año, recuperar los puestos de trabajo que se han perdido desde 2008 y absorber el incremento de la población en edad laboral.

Se advierte que el empleo puede crecer a una tasa por debajo de 1% (0.8) hasta finales 2012. Ello haría que existiera un hueco de unos 40 millones de puestos de trabajo en el G-20 el año próximo y mucho mayor en 2015.

“Si las tasas de crecimiento del empleo se mantienen en el nivel actual del 1%, no será posible recuperar los 20 millones de empleos que se han perdido en los países del G-20 desde comenzó la crisis en 2008 y la destrucción de empleo será significativa en 2012”.

El informe indica “que la crisis del empleo está afectando la demanda de los consumidores y, por lo tanto, ejerciendo más presión sobre una recuperación que de por sí ya es débil”.

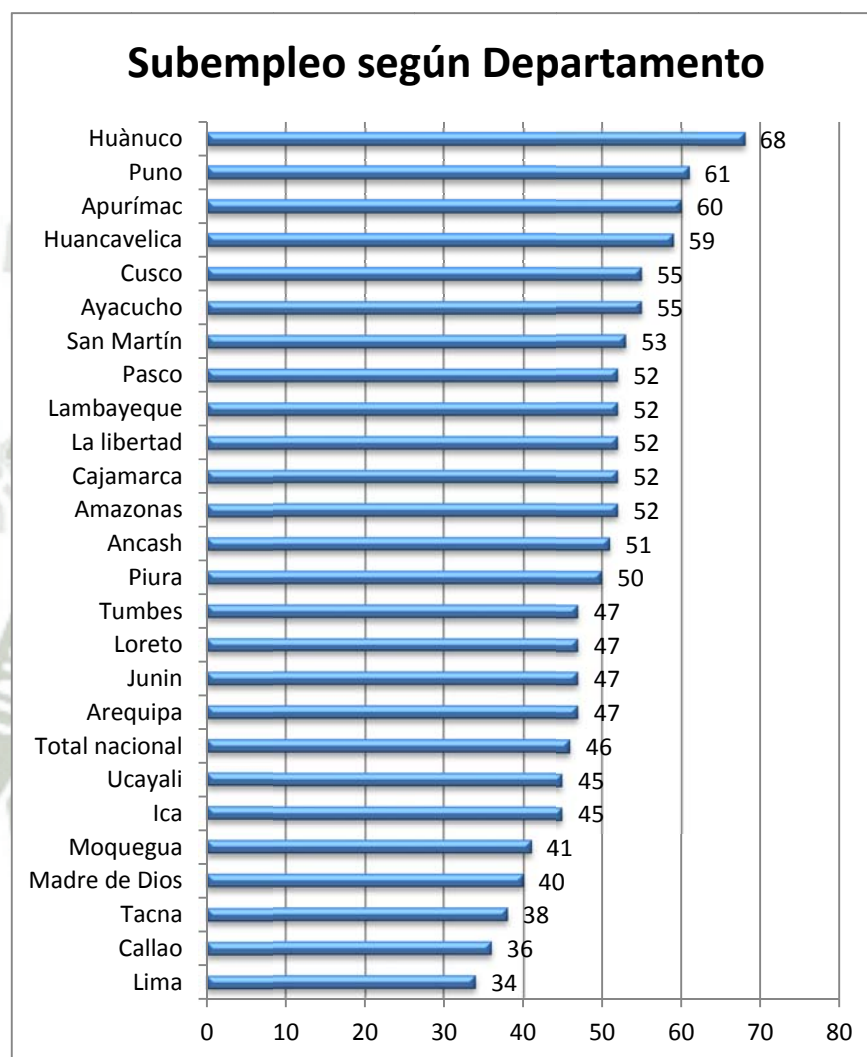


FUENTE: INDEX MUNDI, “Tasa de Desempleo Perú 2000 - 2012”.

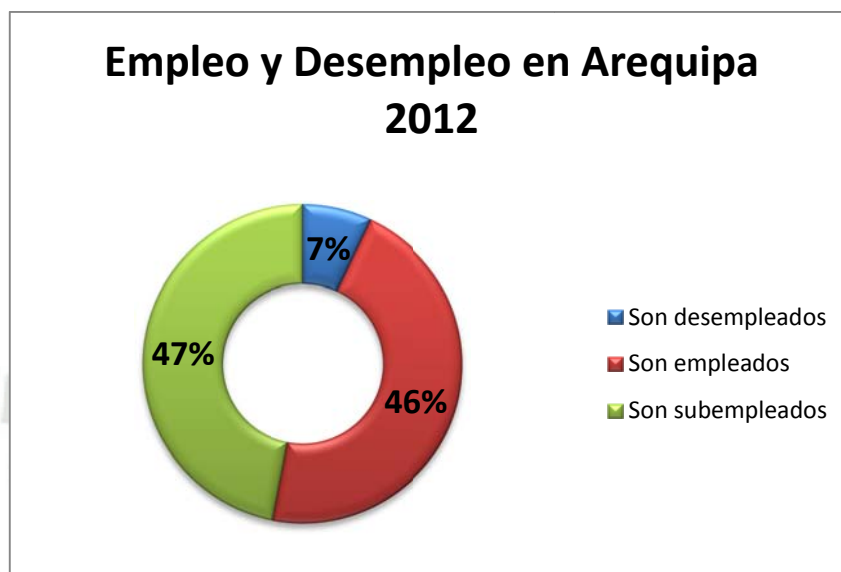
D. DESEMPLEO Y SUBEMPLEO EN AREQUIPA

El subempleo representa uno de los mayores problemas en el Perú. La ciudad de Arequipa presenta un 47% de subempleo, esto se refiere a las personas que deseando trabajar 8 horas diarias, solo consiguen trabajos a medio tiempo y deben buscar trabajos adicionales y de las personas

que trabajando igual o más horas que una jornada normal, perciben ingresos menores al ingreso mínimo referencial; y 7% de desempleo.



Fuente: Elaboración CAD Ciudadanía al Día, según información del MTPE e INEI



Fuente: LA REPUBLICA, "Empleo y desempleo en Arequipa 2012"⁽³⁷⁾.

E. CAUSAS DEL SUBEMPLEO Y DESEMPLEO

La situación de discordancia entre los estudios realizados y la ocupación ejercida por los profesionales es fundamentalmente el resultado de:

El desencuentro entre la oferta y la demanda de trabajo. Por el lado de la oferta de trabajo, uno de los principales factores a considerar es la explosión demográfica de ingreso de estudiantes a diversas carreras profesionales, como también la creación de universidades, ocurrida en las dos últimas décadas. De tal forma que aquellos que nacieron entre los años 1987 – 1990 han ingresado recientemente o están por ingresar al mercado de trabajo, presionando fuertemente sobre los empleos y las remuneraciones percibidas.

En el mismo sentido, influyó también la continua migración rural-urbana y el aumento de la tasa de participación, sobre todo la femenina experimentada en las últimas décadas. Por el lado de la demanda, la capacidad del aparato productivo de absorber mano de obra se vio

⁽³⁷⁾ Fuente: LA REPUBLICA, "Empleo y desempleo en Arequipa 2012."

seriamente afectada por diversos factores económicos e institucionales que contribuyeron a la generación y crecimiento de un excedente de mano de obra en situación de desempleo abierto o de subempleo en el sector informal. Ante este contexto, los empleos generados por las empresas han estado por debajo de los niveles requeridos para absorber al contingente de trabajadores.

Esta situación lleva a que muchos se ocupen en puestos de menor calificación a la que poseían con la finalidad de mantenerse trabajando.

- La falta de adaptación del sistema educativo a las necesidades del aparato productivo. Son escasos los vínculos entre el sector productivo, los centros de formación profesional y los organismos públicos, con el fin de orientar la oferta de carreras profesionales de las universidades e Institutos.
- Poca eficiencia en la calidad de las carreras ofrecidas, la infraestructura educativa es en términos generales deficiente; las herramientas, equipos, laboratorios y maquinarias son insuficientes, obsoletos o se encuentran en mal estado. Los docentes requieren actualización y capacitación permanente, tanto en aspectos técnicos como pedagógicos; además afrontan una excesiva carga de alumnos, reciben una baja remuneración y son en gran parte contratados temporales. Los currículos de formación profesional de los centros educativos necesitan ser actualizados y adecuados a la realidad, local nacional y global para satisfacer la demanda de profesionales con competencias definidas.
- El boom de las universidades. En los últimos veinte años el número de universidades en el país más que se duplicó, se pasó

de 57 a 100 centros universitarios; el incremento es explicado básicamente por la expansión de los centros privados. Esto originó que crezca el número de egresados de las diversas especialidades y por consiguiente la oferta laboral calificada. Sin embargo, debe señalarse que del total de jóvenes que ingresan a la universidad cada año, aproximadamente, la mitad llega a graduarse.

El crecimiento del número de profesionales ha tenido un claro sesgo hacia las carreras de educación, derecho, contabilidad, administración, economía y enfermería; las cuales a su vez tienen la característica de requerir mínima infraestructura para su dictado.

Lo que implica un reto para los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, es que la carrera de Administración de Empresas, estos últimos años ha experimentado un crecimiento extraordinario con respecto a los años posteriores, colocándose como la carrera con más demanda por los postulantes, según estudios del INEI en el Censo universitario 2010, la mayoría de postulantes optan por la carrera de administración de empresa lo cual hace que haya un mayor número de alumnos y mas posibles profesionales en el mercado de trabajo compitiendo por un puesto de trabajo.

1.9. HIPOTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

Los factores que condicionan la situación laboral son limitantes para los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- La situación laboral va mejorando, para los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de empresas de la Universidad Católica de Santa María.
- Los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María se encuentran motivados positivamente.
- El nivel de desarrollo de competencias de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María es óptimo.
- Los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María tienen la aspiración personal de ser empresarios.

CAPITULO II

PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

2. MÉTODO DE INVESTIGACION

2.1. MÉTODO

El método que se aplicó a la investigación es el método de Dieterich, en el cual se sigue las etapas principales de manera secuenciada y sistemática, de todos los pasos y procesos, partiendo desde el planteamiento del marco teórico, planteamiento de objetivos, formulación de las hipótesis, variables, resultados y conclusiones.

2.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.2.1. DISEÑO

La estructura de diseño de investigación está dada por tres tipos de unidades: orígenes, tema y perspectiva; por lo tanto se asume que corresponde a la investigación de contenido.

Esto quiere decir que la presente investigación es la relación estructural y sistemática de tres unidades de referencia, como son los orígenes, fuentes o fundamentos; el tema o punto de referencia y la perspectiva.

$$O \rightarrow T \rightarrow P$$

2.2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación está enmarcado dentro del tipo de investigación sustantiva descriptiva porque su propósito es dar respuesta objetiva al problema de la realidad. Su ámbito es la realidad social y económica.

2.2.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo se delimita dentro del nivel de investigación descriptiva por que se realiza y aplica las entrevistas a los egresados del programa profesional de Administración de Empresas 2010 -2012 de la UCSM, como también se les aplica una ficha evaluativa que permitió realizar una evaluación previa que sirve como elemento de comprobación de la entrevista.

La recolección de datos comienza con el diseño de la entrevista y la ficha evaluativa recolectar la información para procesar, analizar e interpretar, para llegar a las conclusiones y recomendaciones respectivas.

La observación de campo se realizó en la ciudad de Arequipa, en los centros de trabajo de cada uno de los egresados del programa profesional de Administración de Empresas.

Las entrevistas se llevaron a cabo utilizando el cuestionario de preguntas aplicadas a los egresados.

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.3.1. POBLACIÓN

El universo considerado para el presente trabajo de investigación es el número total de egresados del programa profesional de Administración de Empresas correspondientes a los años 2010,2011 y 2012 de la UCSM. Según la fuente de información actualizada obtenida en las oficinas administrativas del Vicerrectorado académico de la UCSM de Arequipa.

2.3.2. MUESTRA

Para el presente trabajo de investigación el tamaño de la muestra, se establece por el tipo de muestra probabilística, el cual está formado por 131 egresados en los años 2010 y 2011 del programa profesional de Administración de Empresas; y 61 estudiantes que serán egresados en el año 2012 de la UCSM, con un nivel de confianza del 95% y un error relativo máximo de 5% y el método utilizado, es el muestreo estratificado y aleatoria; como la población es menor que 500 miembros se debe optar por la regla de tres simple, considerando como muestra de estudio , el 40% de la población, para tal efecto se trabaja con la tabla de FISHER – ARKIN - COLTON hallamos el tamaño de la muestra:

$$193 \text{ Egresados} \text{ --- } 100\%$$

$$n \text{ --- } 40\%$$

$$n = \frac{193 \times 40\%}{100\%}$$

$$n = 77$$

2.3.3. CAMPO DE VERIFICACIÓN

➤ ÁMBITO

El presente trabajo de investigación se realizó en la ciudad de Arequipa asumiendo que todos los egresados del programa profesional de Administración de Empresas 2010,2011 y 2012 de la UCSM se encuentren laborando en la ciudad de Arequipa, en el transcurso de la investigación el ámbito geográfico no será susceptible a cambios.

Los egresados que se encuentren fuera de la ciudad de Arequipa, en el Perú o el extranjero han sido entrevistados virtualmente vía el programa de SKYPE e Internet

➤ **TEMPORALIDAD**

Para la presente investigación se realizó los preparativos y presentación del proyecto ante la oficina de investigación de la carrera de Administración de Empresas, de la UCSM en el presente año. Aprobado el proyecto se procedió a desarrollar la investigación de acuerdo al cronograma.

Lo cual indica que esta es una investigación prospectiva de acuerdo al desarrollo del proceso de observación. Se especifican y señalan los hechos observados, los cuales son analizados estadísticamente.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.4.1. TÉCNICAS

Para la presente investigación se utilizó las siguientes técnicas para la recolección de datos:

- **DOCUMENTAL:** Para el mismo se utilizó las fichas de registro de egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María correspondiente a los años 2010, 2011 y 2012.
- **ESTRUCTURADA:** Se utilizó una lista de cotejo, en cual se señalar las particularidades de los factores condicionantes del egresado.

- **ENCUESTA:** Para el presente trabajo de investigación se encuestaron a los egresados involucrados en los años 2010,2011 y estudiantes que culminan sus estudios en el año 2012.

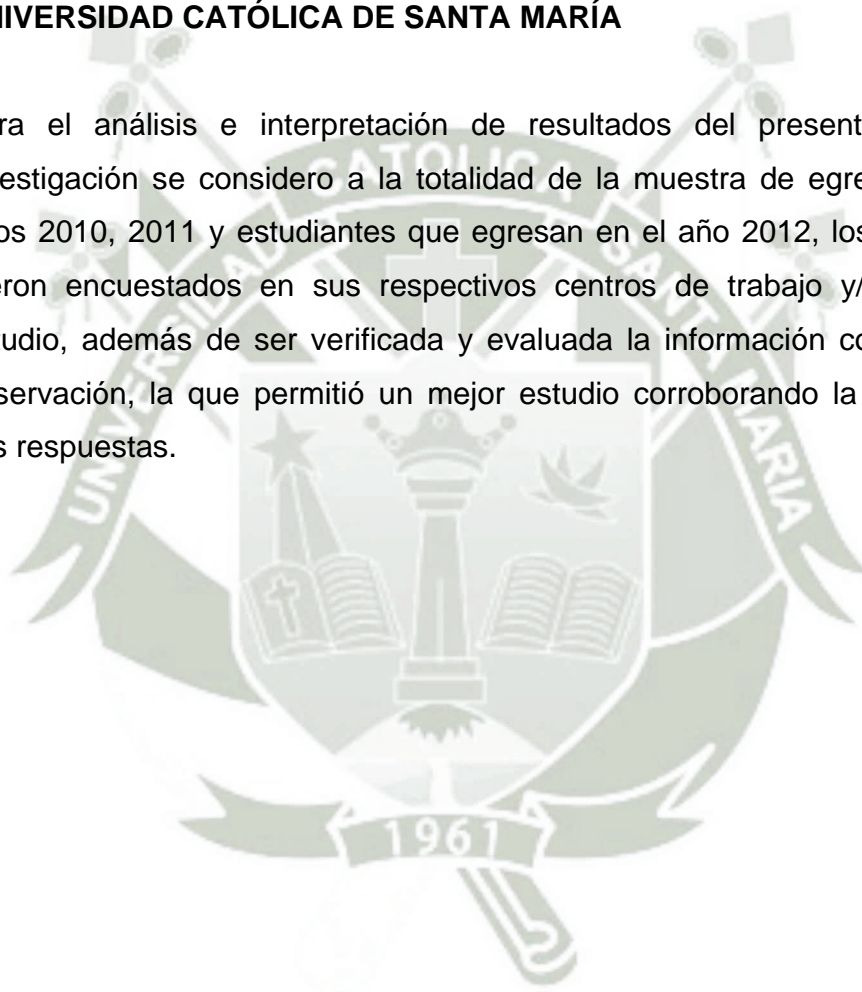
2.4.2. INSTRUMENTOS

- **RANKING DE ALUMNOS:** Para el mismo se utilizó la relación del ranking de alumnos egresados de los años 2010, 2011 y 2012, del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María de Arequipa.
- **FICHA DE OBSERVACIÓN:** Para el mismo se aplicó una relación de especificaciones correspondiente a la situación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas.
- **CUESTIONARIO:** El cuestionario fue elaborado tomando en consideración cuatro escenarios que ayudaron a obtener información valiosa para la investigación:
 - Cuestionario tipo 1 para egresados del año 2010 y 2011 que son trabajadores asalariados, compuesto por 16 interrogantes.
 - Cuestionario tipo 2 para egresados del año 2010 y 2011 que son empresarios, compuesto por 12 interrogantes
 - Cuestionario tipo 3 para egresados del año 2010 y 2011 que no trabajan, compuesto por 12 interrogantes.
 - Cuestionario tipo 4 para estudiantes del decimo ciclo de estudio de la carrera profesional de administración de empresas que son proclives a ser egresados en el año 2012, compuesto por 18 interrogantes.

CAPÍTULO III RESULTADOS

3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EGRESADOS EN LOS AÑOS 2010, 2011 Y 2012 DEL PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Para el análisis e interpretación de resultados del presente trabajo de investigación se considero a la totalidad de la muestra de egresados de los años 2010, 2011 y estudiantes que egresan en el año 2012, los mismos que fueron encuestados en sus respectivos centros de trabajo y/o centros de estudio, además de ser verificada y evaluada la información con la ficha de observación, la que permitió un mejor estudio corroborando la veracidad de sus respuestas.

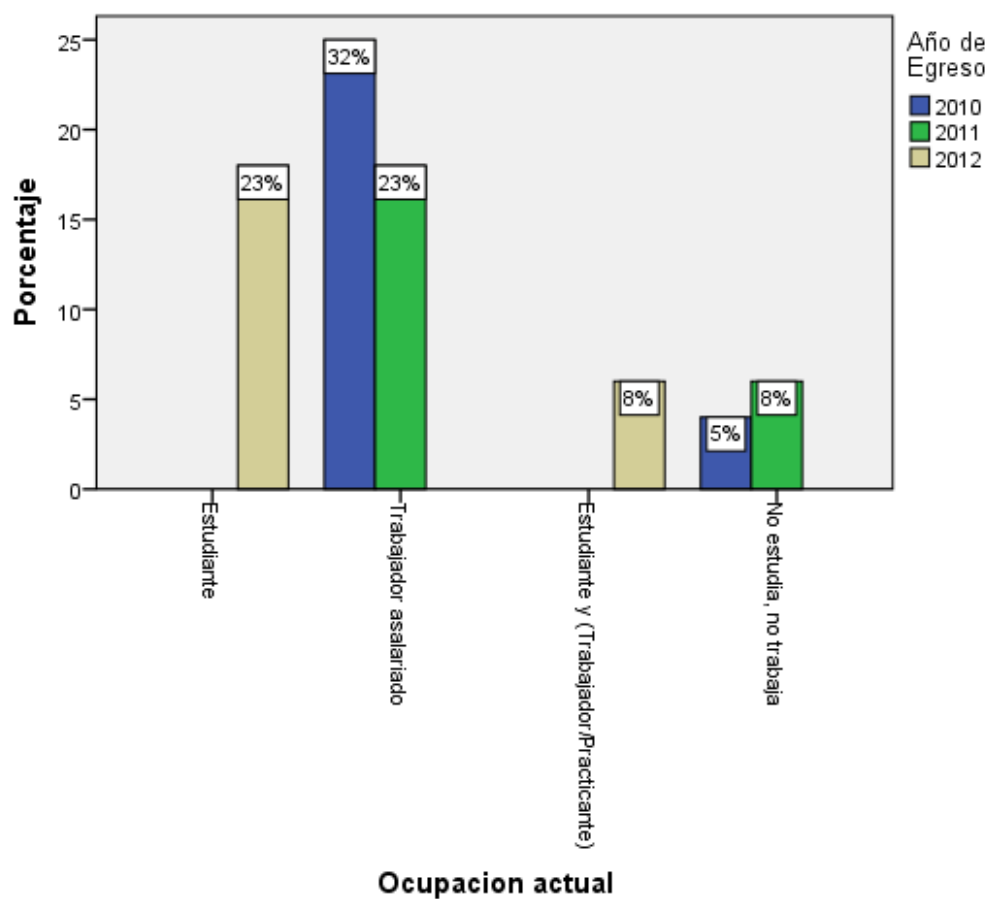


3.1. REFERENTE A LA SITUACIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

TABLA 1 - OCUPACIÓN ACTUAL

		Año de Egreso			Total	
		2010	2011	2012		
Ocupación actual	Estudiante	Recuento	0	0	18	18
		% dentro de Ocupación actual	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	0,0%	75,0%	23,4%
	Trabajador asalariado	Recuento	25	18	0	43
		% dentro de Ocupación actual	58,1%	41,9%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	86,2%	75,0%	0,0%	55,8%
	Estudiante y (Trabajador/Practicante)	Recuento	0	0	6	6
		% dentro de Ocupación actual	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	0,0%	25,0%	7,8%
	No estudia, no trabaja	Recuento	4	6	0	10
		% dentro de Ocupación actual	40,0%	60,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	13,8%	25,0%	0,0%	13,0%
Total	Recuento	29	24	24	77	
	% dentro de Ocupación actual	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

GRAFICO 1 - OCUPACIÓN ACTUAL



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

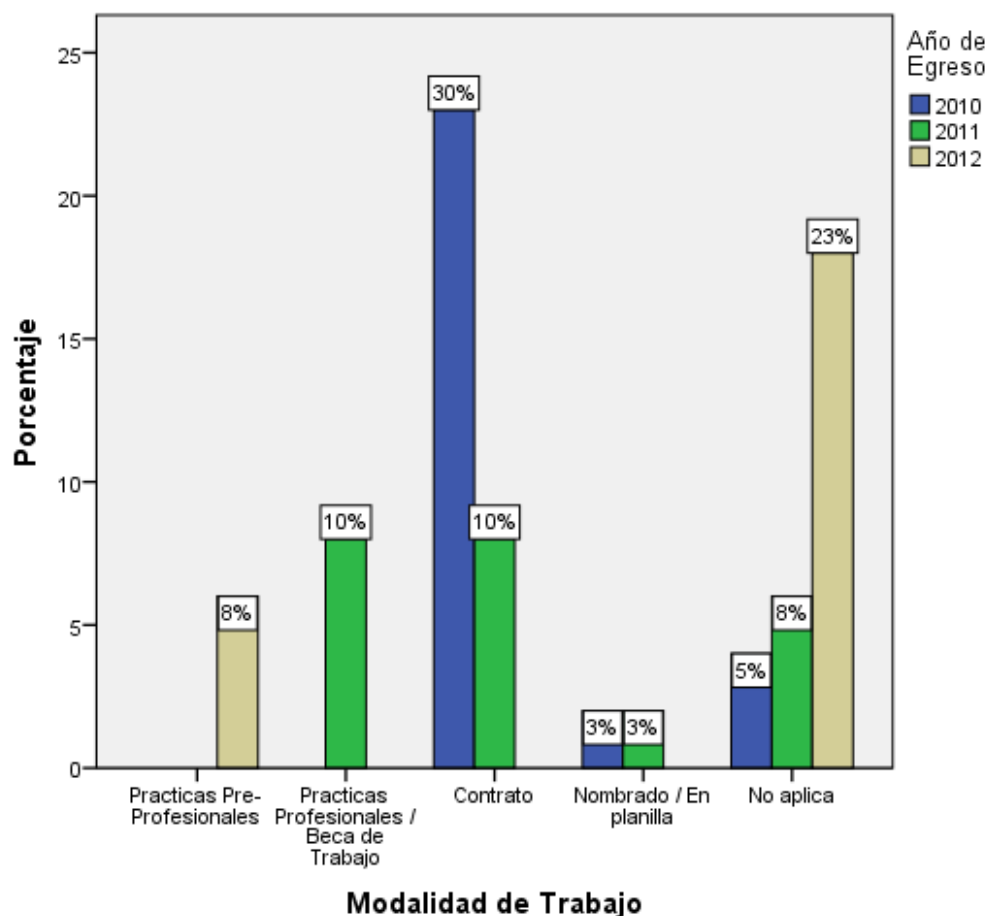
La tabla 1, referida a la ocupación actual de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, en la cual podemos observar que el 55.8% de los egresados se encuentran empleados como trabajador asalariados, el 13% se encuentran desempleados y no son estudiantes, el 23.4% son solo estudiantes y no realizan algún labor adicional al estudio, mientras que el 7.8% son estudiantes pero a la vez realizan practicas pre-profesionales.

Del mismo se interpreta que, el 23.4% que solo son estudiantes y el 7.8% de estudiantes que realizan practicas pre-profesionales corresponde a los que serán egresados en el 2012. De los egresados en el año 2010, el 86% son trabajadores asalariados, que están bajo la modalidad de contrato, practicas profesionales o beca de trabajo o nombrados; y el 13.8% se encuentran desempleados. De los egresados en el año 2011, el 75% son trabajadores asalariados, y el 25% están desempleados.

TABLA 2 - MODALIDAD DE TRABAJO

		Año de Egreso			Total	
		2010	2011	2012		
Modalidad de Trabajo	Practicas Pre-Profesionales	Recuento	0	0	6	6
		% dentro de Modalidad de Trabajo	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	0,0%	25,0%	7,8%
	Practicas Profesionales / Beca de Trabajo	Recuento	0	8	0	8
		% dentro de Modalidad de Trabajo	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	33,3%	0,0%	10,4%
	Contrato	Recuento	23	8	0	31
		% dentro de Modalidad de Trabajo	74,2%	25,8%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	79,3%	33,3%	0,0%	40,3%
	Nombrado / En planilla	Recuento	2	2	0	4
		% dentro de Modalidad de Trabajo	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	6,9%	8,3%	0,0%	5,2%
	No aplica	Recuento	4	6	18	28
		% dentro de Modalidad de Trabajo	14,3%	21,4%	64,3%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	13,8%	25,0%	75,0%	36,4%
Total	Recuento	29	24	24	77	
	% dentro de Modalidad de Trabajo	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

GRAFICO 2 - MODALIDAD DE TRABAJO



Modalidad de Trabajo



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 2, referida a la modalidad de trabajo de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 7.8% de los egresados están realizando sus practicas pre-profesionales, el 10.4% están realizando sus practicas profesionales, el 40.3% están contratados, el 5.2% son nombrados y el 36.4% no aplica a ninguna modalidad debido a que no cuentan con trabajo.

Del mismo se interpreta, de los egresados en el año 2010 que, el 79.3% se encuentran bajo modalidad de contrato ya sea semestral o anual lo cual indica que no están laboralmente estables, el 6.9% se encuentran nombrado o en planilla lo cual les da mas estabilidad laboral y el 13.8% no aplica a ninguna modalidad por que no trabajan.

De los egresados en el año 2011, el 33.3% realizan practicas profesionales o tienen becas de trabajo, otro 33.3% esta bajo modalidad de contrato, el 8.3% esta nombrado o en planilla y el 25% no aplica a ninguna modalidad de trabajo por que no trabajan.

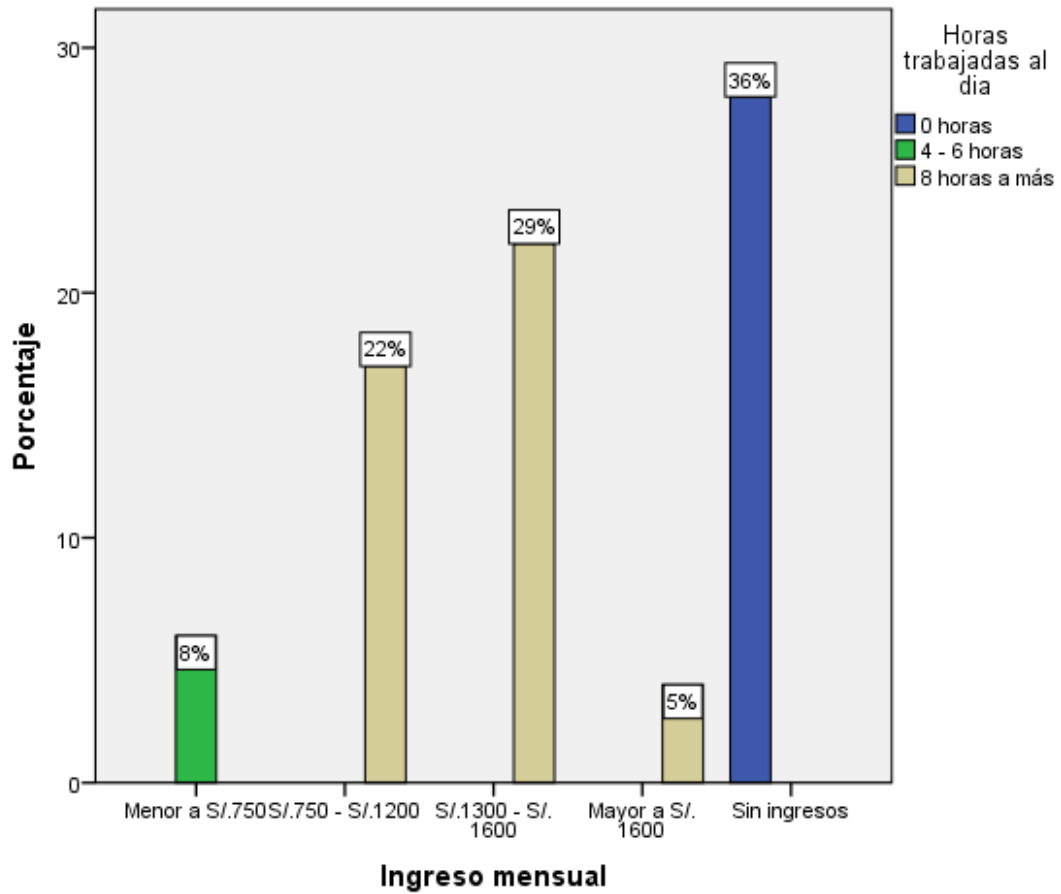
De los egresados en el año 2012 que son estudiantes culminando su ultimo año de estudios, el 25% hace practicas profesionales y el 75% restante no aplica a ninguna modalidad de trabajo ya que no cuentan con trabajo.

TABLA 3 - INGRESO MENSUAL POR HORAS TRABAJADAS AL DÍA

		Horas trabajadas al día			Total	
		0 horas	4 - 6 horas	8 horas a más		
Ingreso mensual	Menor a S/.750	Recuento	0	6	0	6
		% dentro de Ingreso mensual	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Horas trabajadas al día	0,0%	100,0%	0,0%	7,8%
	S/.750 - S/.1200	Recuento	0	0	17	17
		% dentro de Ingreso mensual	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Horas trabajadas al día	0,0%	0,0%	39,5%	22,1%
	S/.1300 - S/.1600	Recuento	0	0	22	22
		% dentro de Ingreso mensual	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Horas trabajadas al día	0,0%	0,0%	51,2%	28,6%
	Mayor a S/.1600	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de Ingreso mensual	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Horas trabajadas al día	0,0%	0,0%	9,3%	5,2%
Sin ingresos	Recuento	28	0	0	28	
	% dentro de Ingreso mensual	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Horas trabajadas al día	100,0%	0,0%	0,0%	36,4%	
Total	Recuento	28	6	43	77	
	% dentro de Ingreso mensual	36,4%	7,8%	55,8%	100,0%	
	% dentro de Horas trabajadas al día	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



GRAFICO 3 – INGRESO MENSUAL POR HORAS TRABAJADAS AL DÍA



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla 3, referida al ingreso mensual por horas trabajadas al día de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 7.8% de los egresados trabajan de 4 a 6 horas al día y tienen ingresos menores a S/.750.00 nuevos soles, el 22.1% trabaja de 8 horas a más y sus ingresos oscilan entre S/.750.00 - S/.1200.00 nuevos soles, el 28.6% trabaja de 8 horas a las y sus ingresos oscilan entre S/.1300.00 - S/.1600.00, el 5.2% trabaja de 8 horas a más y tiene ingresos mayores a los S/.1600.00 nuevos soles; y el 36.4% no cuenta con ingresos mensuales debido a que no trabajan.

Del mismo se interpreta que en los egresados en el año 2010, 2011 y 2012, presentan un nivel de desempleo abierto del 36.4% ya que estos egresados no cuenta con trabajo, sin embargo todos buscan oferta de trabajo con el fin de recolocarse en el mercado laboral

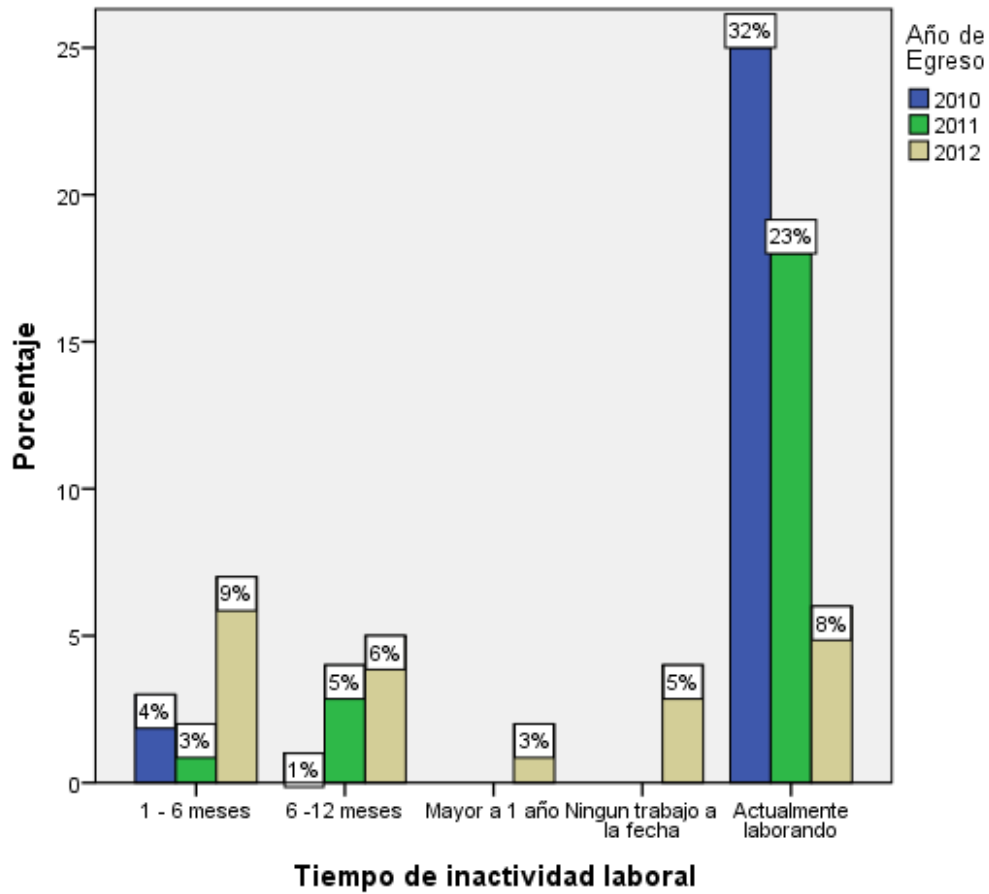
Existe 7.8% de subempleo en los egresados, que comprende al subempleo visible ya que el tiempo de trabajado al día es menor al de ocho horas el cual es establecido por la legislación laboral peruana; y también subempleo invisible, ya que no reciben un monto remunerativo equivalente al ingreso mínimo referencial.

Finalmente, el 55.9% de la muestra cuenta con un empleo adecuado ya que sus ingresos igualan o superan ampliamente al ingreso mínimo referencial, y el número de horas que trabajan al día es equivalente a ocho horas de trabajo diario que establece la legislación laboral para reconocer la situación de empleo adecuado.

TABLA 4 - TIEMPO DE INACTIVIDAD LABORAL

		Año de Egreso			Total	
		2010	2011	2012		
Tiempo de inactividad laboral	1 - 6 meses	Recuento	3	2	7	12
		% dentro de Tiempo de inactividad laboral	25,0%	16,7%	58,3%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	10,3%	8,3%	29,2%	15,6%
	6 - 12 meses	Recuento	1	4	5	10
		% dentro de Tiempo de inactividad laboral	10,0%	40,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	3,4%	16,7%	20,8%	13,0%
	Mayor a 1 año	Recuento	0	0	2	2
		% dentro de Tiempo de inactividad laboral	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	0,0%	8,3%	2,6%
	Ningún trabajo a la fecha	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de Tiempo de inactividad laboral	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	0,0%	16,7%	5,2%
Actualmente laborando	Recuento	25	18	6	49	
	% dentro de Tiempo de inactividad laboral	51,0%	36,7%	12,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	86,2%	75,0%	25,0%	63,6%	
Total	Recuento	29	24	24	77	
	% dentro de Tiempo de inactividad laboral	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

GRAFICO 4 - TIEMPO DE INACTIVIDAD LABORAL



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°4, referida al tiempo de inactividad laboral de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 15.6% de los egresados se encuentra inactivo laboralmente de 1 a 6 meses, el 13% se encuentra inactivo laboralmente de 6 a 12 meses, el 2.6% se encuentra inactivo laboralmente por un periodo mayor a un año, el 5.2% no cuenta con ningún trabajo a la fecha y el 63.6% se encuentra actualmente laborando por tanto no tienen tiempo de inactividad.

Del mismo se interpreta, respecto a los egresados en el año 2010, el 10.3% de la muestra tiene de uno a seis meses de inactividad laboral y el 3.4% tiene de seis meses a un año de inactividad laboral, lo cual indica que el 86.2% cuenta con trabajo.

Respecto a los egresados en el año 2011, el 8.3% de la muestra tiene de uno a seis meses de inactividad laboral y el 16.7% presenta de seis meses a un año de inactividad laboral, lo que indica que el 75% de la muestra cuenta con trabajo.

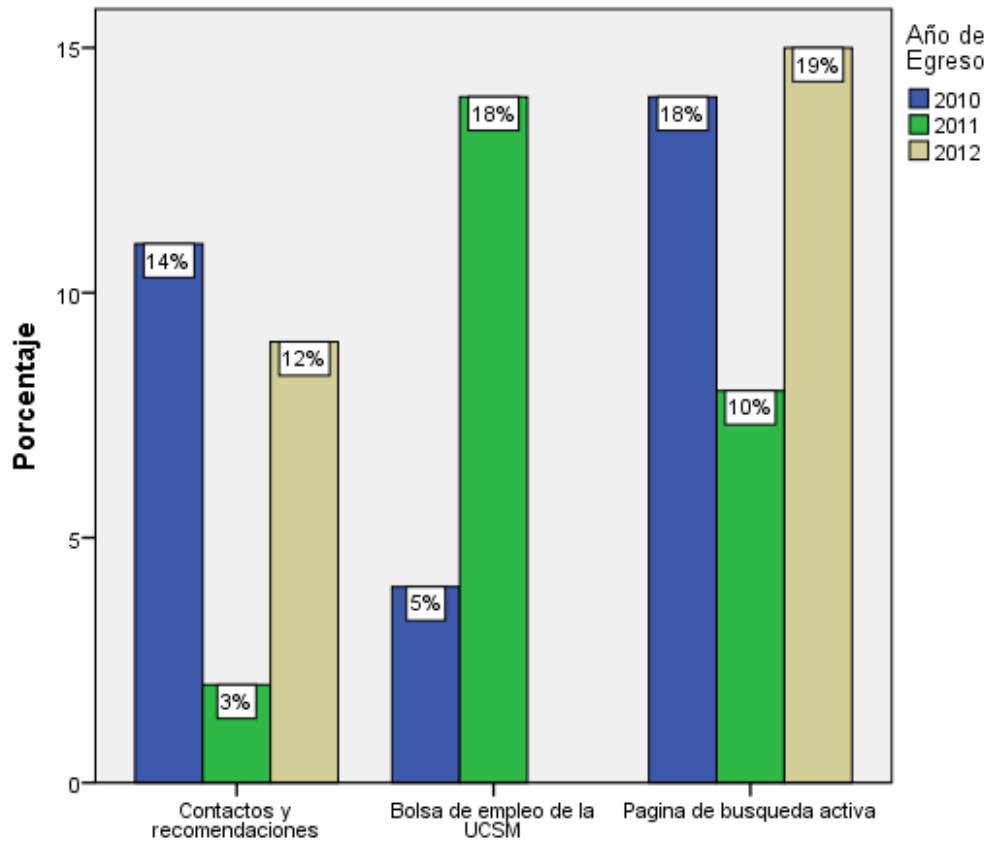
Finalmente, respecto a los egresados en el año 2012, los cuales son estudiantes potenciales a terminar sus estudios de pregrado en el año 2012, el 29.2% presenta un periodo de uno a seis meses de inactividad laboral, el 20.8% presenta un tiempo de inactividad laboral de seis meses a un año, el 8.3% presenta un tiempo de inactividad laboral mayor al año y el 16.7% no tiene trabajo hasta la actualidad, lo cual indica que el 25% de los egresados del 2012 realiza practicas pre-profesionales.

TABLA 5 - MEDIOS USADOS PARA LA BÚSQUDA DE EMPLEO

		Año de Egreso			Total	
		2010	2011	2012		
Medios usados para la búsqueda de empleo	Contactos y recomendaciones	Recuento	11	2	9	22
		% dentro de Medios usados para la búsqueda de empleo	50,0%	9,1%	40,9%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	37,9%	8,3%	37,5%	28,6%
	Bolsa de empleo de la UCSM	Recuento	4	14	0	18
		% dentro de Medios usados para la búsqueda de empleo	22,2%	77,8%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	13,8%	58,3%	0,0%	23,4%
	Pagina de búsqueda activa	Recuento	14	8	15	37
		% dentro de Medios usados para la búsqueda de empleo	37,8%	21,6%	40,5%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	48,3%	33,3%	62,5%	48,1%
Total	Recuento	29	24	24	77	
	% dentro de Medios usados para la búsqueda de empleo	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



GRAFICO 5 - MEDIOS USADOS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



Medios usados para la búsqueda de empleo



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°5, referida a los medios usados para la búsqueda de empleo por año de egreso de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 28.6% de los egresados utiliza contactos y recomendaciones para la búsqueda de empleo, el 23.4% usa la bolsa de empleo de la Universidad Católica de Santa María, y el 48.1% utiliza otras paginas de búsqueda activa. Lo cual indica que la mayoría de egresados usan páginas búsqueda activa que comprenden páginas web en las cuales las cuales se encuentran ofertas de empleo como también redes sociales que ayudan a la búsqueda de empleo.

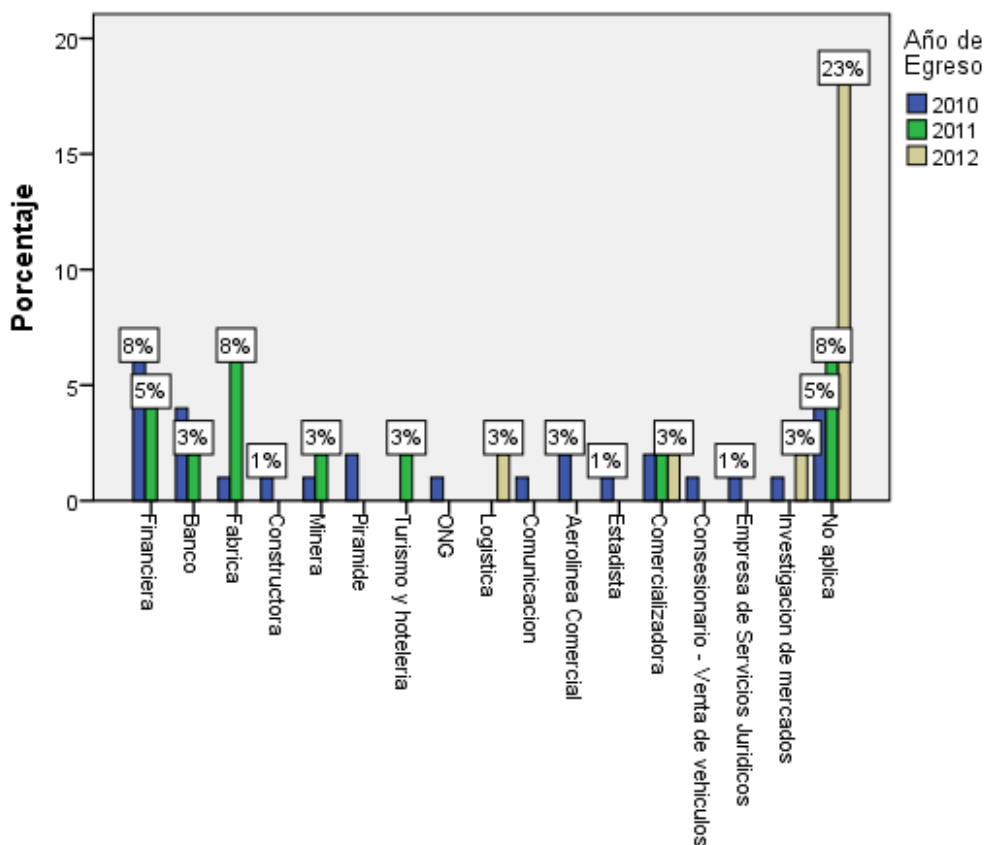
Del mismo se interpreta que, los egresados que usan los contactos y recomendaciones mayormente son los egresados del año 2010, los egresados que usan la bolsa de empleo de la Universidad Católica de Santa María mayormente son los egresados del año 2011 y los egresados que usan páginas de búsqueda activa en su mayoría con los egresados del año 2012.

TABLA 6 - RUBRO DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA

		Año de Egreso			Total	
		2010	2011	2012		
Rubro de la empresa en la que trabaja	Financiera	Recuento	6	4	0	10
		% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	20,7%	16,7%	0,0%	13,0%
	Banco	Recuento	4	2	0	6
		% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	13,8%	8,3%	0,0%	7,8%
	Fabrica	Recuento	1	6	0	7
		% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	14,3%	85,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	3,4%	25,0%	0,0%	9,1%
	Constructora	Recuento	1	0	0	1
		% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	3,4%	0,0%	0,0%	1,3%
	Minera	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	3,4%	8,3%	0,0%	3,9%
	Pirámide	Recuento	2	0	0	2
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	6,9%	0,0%	0,0%	2,6%	
Turismo y hotelería	Recuento	0	2	0	2	
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	0,0%	8,3%	0,0%	2,6%	
ONG	Recuento	1	0	0	1	
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	3,4%	0,0%	0,0%	1,3%	
Logística	Recuento	0	0	2	2	
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	0,0%	0,0%	8,3%	2,6%	
Comunicación	Recuento	1	0	0	1	
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	3,4%	0,0%	0,0%	1,3%	

Aerolínea	Recuento	2	0	0	2
Comercial	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	6,9%	0,0%	0,0%	2,6%
Estadista	Recuento	1	0	0	1
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	3,4%	0,0%	0,0%	1,3%
Comercializadora	Recuento	2	2	2	6
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	6,9%	8,3%	8,3%	7,8%
Concesionario - Venta de vehículos	Recuento	1	0	0	1
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	3,4%	0,0%	0,0%	1,3%
Empresa de Servicios Jurídicos	Recuento	1	0	0	1
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	3,4%	0,0%	0,0%	1,3%
Investigación de mercados	Recuento	1	0	2	3
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	3,4%	0,0%	8,3%	3,9%
No aplica	Recuento	4	6	18	28
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	14,3%	21,4%	64,3%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	13,8%	25,0%	75,0%	36,4%
Total	Recuento	29	24	24	77
	% dentro de Rubro de la empresa en la que trabaja	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

GRAFICO 6 - RUBRO DE LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJA



Rubro de la empresa en la que trabaja



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

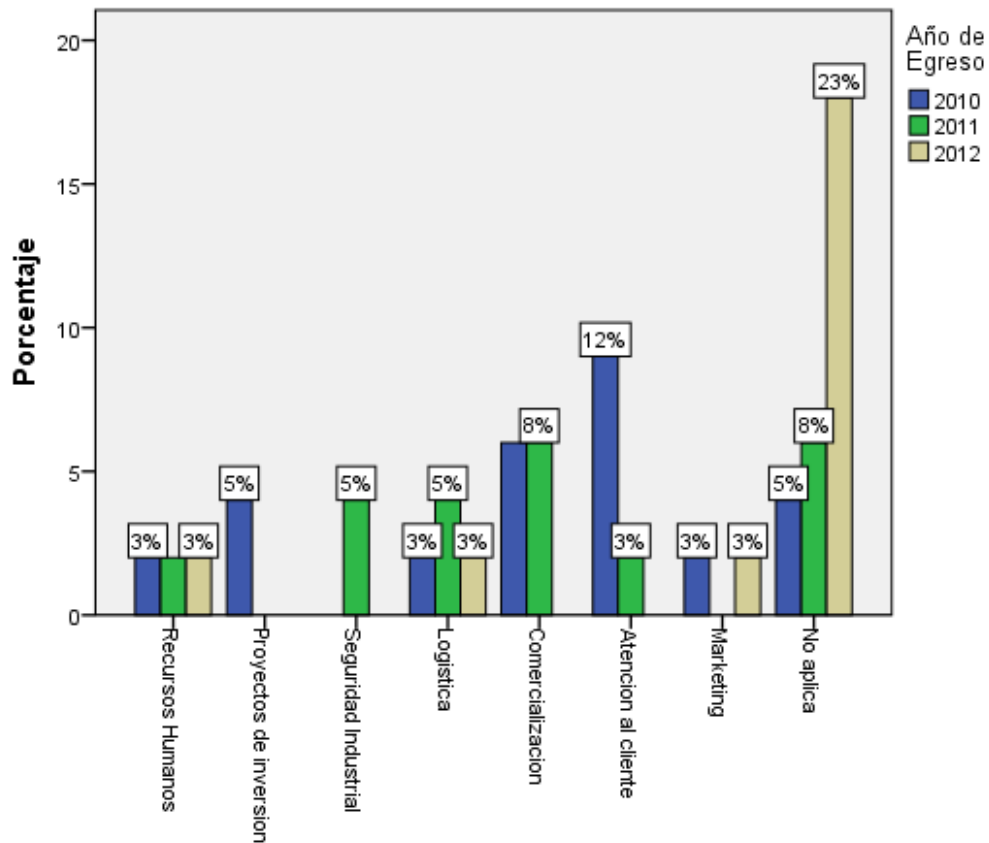
La tabla N°6, referida al rubro de la empresa en la que trabajan los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 13% de los egresados trabaja en financieras, un 7.8% trabaja en bancos, el 9.1% trabaja en fabricas, el 1.3% trabaja en constructoras, el 3.9% trabaja en mineras, el 2.6% trabaja en empresas pirámide, el 2.6% trabaja en empresas de turismo y hotelería, el 1.3% trabaja en ONG's, el 2.6% trabaja en empresa logísticas, el 1.3% trabaja en empresas de comunicaciones, el 2.6% trabaja en aerolíneas comerciales, el 1.3% trabaja en empresas estadistas, el 7.8% trabaja en empresas comercializadoras, el 1.3% trabaja en concesionarios de venta de vehículos, el 1.3% trabaja en empresas de servicios jurídicos, el 3.9% trabaja en empresas de investigación de mercados y finalmente el 36.4% no aplican ya que no cuentan con trabajo actualmente.

Del mismo se interpreta que la mayor parte de egresados trabaja en el sistema financiero, mayormente en Financieras que representa un 13% y seguido por bancos que representa el 7.8% de la muestra.

TABLA 7 - ÁREA EN LA QUE SE DESEMPEÑA

		Año de Egreso			Total	
		2010	2011	2012		
Área en la que se desempeña	Recursos Humanos	Recuento	2	2	2	6
		% dentro de Área en la que se desempeña	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	6,9%	8,3%	8,3%	7,8%
	Proyectos de inversión	Recuento	4	0	0	4
		% dentro de Área en la que se desempeña	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	13,8%	0,0%	0,0%	5,2%
	Seguridad Industrial	Recuento	0	4	0	4
		% dentro de Área en la que se desempeña	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	16,7%	0,0%	5,2%
	Logística	Recuento	2	4	2	8
		% dentro de Área en la que se desempeña	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	6,9%	16,7%	8,3%	10,4%
	Comercialización	Recuento	6	6	0	12
		% dentro de Área en la que se desempeña	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	20,7%	25,0%	0,0%	15,6%
	Atención al cliente	Recuento	9	2	0	11
		% dentro de Área en la que se desempeña	81,8%	18,2%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	31,0%	8,3%	0,0%	14,3%
	Marketing	Recuento	2	0	2	4
		% dentro de Área en la que se desempeña	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	6,9%	0,0%	8,3%	5,2%
No aplica	Recuento	4	6	18	28	
	% dentro de Área en la que se desempeña	14,3%	21,4%	64,3%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	13,8%	25,0%	75,0%	36,4%	
Total	Recuento	29	24	24	77	
	% dentro de Área en la que se desempeña	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

GRAFICO 7 - ÁREA EN LA QUE SE DESEMPEÑA



Area en la que se desempeña



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°7, referida al área en la que se desempeñan los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 7.8% se desempeñan en el Área de Recursos Humanos, el 5.2% se desempeñan en el área de Proyectos de Inversión, el 5.2% se desempeña en el área de Seguridad Industrial, el 10.4% en el área de Logística, el 15.6% en el área de Comercialización, el 14.3% en el área de Atención al Cliente, el 5.2% en el área de Marketing y el 36.4% no aplica debido a que no cuentan con trabajo actualmente. En pocas palabras de los egresados que laboran, un mayor número de ellos trabaja en áreas de comercialización, es decir que forman parte de la fuerza de ventas de las empresas en las que trabajan.

Del mismo se interpreta que la segunda área con mayor número de egresados es el área de atención a clientes, con el 14.3%, este resultado indica que muchos de los egresados trabajan en contacto directo con el cliente como posiciones de ventanilla. También está relacionado con las empresas en las que trabajan los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 que son financieras y bancos.

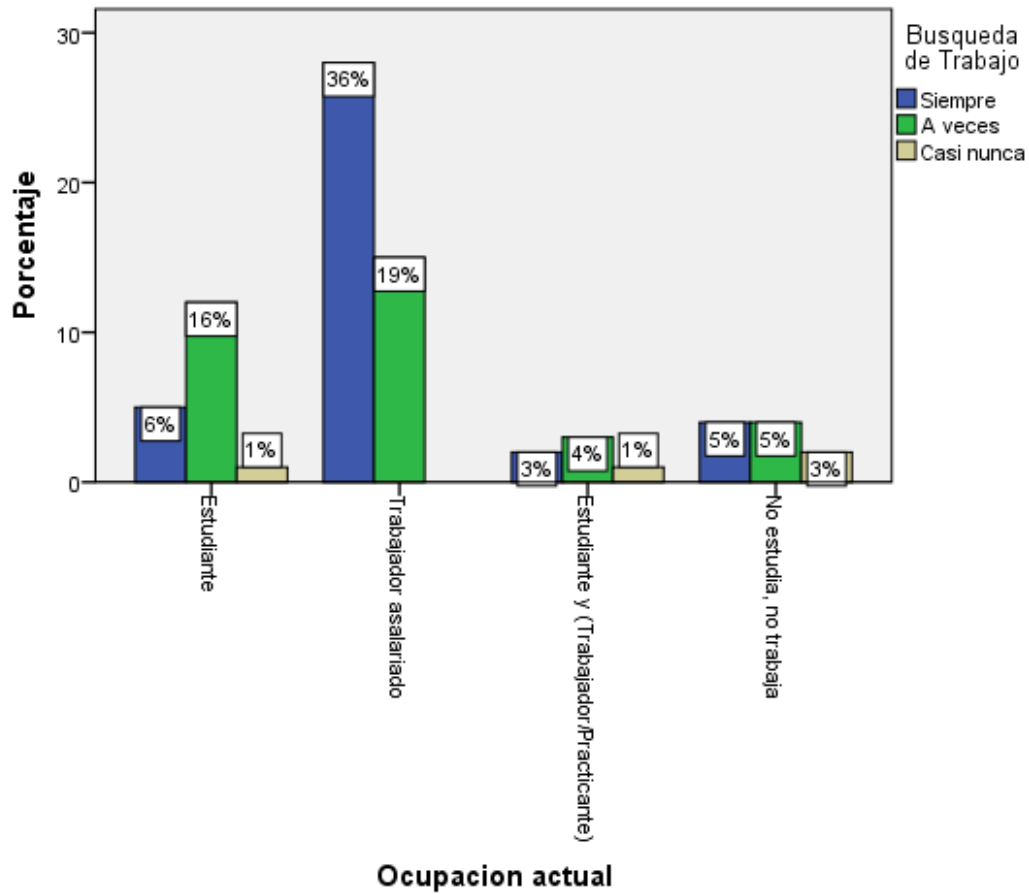
Se observa que los egresados laboran en áreas que tienen ocupaciones adecuadas lo cual indica que no están subempleados, estas permitirán un aprovechamiento de sus conocimientos como también el desarrollo de muchas de sus competencias.

3.2. REFERENTE AL NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS EGRESADOS

TABLA 8 - BÚSQUEDA DE TRABAJO POR OCUPACIÓN

		Búsqueda de Trabajo			Total	
		Siempre	A veces	Casi nunca		
Ocupación actual	Estudiante	Recuento	5	12	1	18
		% dentro de Ocupación actual	27,8%	66,7%	5,6%	100,0%
		% dentro de Búsqueda de Trabajo	12,8%	35,3%	25,0%	23,4%
	Trabajador asalariado	Recuento	28	15	0	43
		% dentro de Ocupación actual	65,1%	34,9%	0,0%	100,0%
		% dentro de Búsqueda de Trabajo	71,8%	44,1%	0,0%	55,8%
	Estudiante y (Trabajador / Practicante)	Recuento	2	3	1	6
		% dentro de Ocupación actual	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
		% dentro de Búsqueda de Trabajo	5,1%	8,8%	25,0%	7,8%
No estudia, no trabaja	Recuento	4	4	2	10	
	% dentro de Ocupación actual	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%	
	% dentro de Búsqueda de Trabajo	10,3%	11,8%	50,0%	13,0%	
Total	Recuento	39	34	4	77	
	% dentro de Ocupación actual	50,6%	44,2%	5,2%	100,0%	
	% dentro de Búsqueda de Trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

GRAFICO 8 - BÚSQUEDA DE TRABAJO POR OCUPACIÓN



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°8 referida a la búsqueda de trabajo por ocupación se extrae que todos los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, son buscadores de trabajo pero en diferentes medidas, el 50.6% de los egresados busca continuamente trabajo, el 44.2% busca trabajo a veces y el 5.2% busca trabajo esporádicamente, este resultado muestra que hay un alto número de egresados que buscan trabajo continuamente, lo cual indica que la mayoría de los egresados está motivado efectivamente.

Del mismo se interpreta que, el 27.8% de los estudiantes, el 65.1% de los trabajadores asalariados, el 33.3% de los estudiantes que hacen prácticas, y 40% de los egresados que no trabajan ni estudian están motivados positivamente para la búsqueda frecuente de trabajo, es decir que los egresados que trabajan como asalariados son quienes buscan trabajo con mayor intensidad, esto es dado por su modalidad de trabajo ya que muchos de los que trabajan son contratados y no tienen un puesto fijo; también este resultado está ligado a sus aspiraciones personales, ya que al buscar trabajo constantemente tratan de encontrar mejores ofertas de empleo, que les permitan un mejor desarrollo profesionalmente como también mejorar en su escala remunerativa.

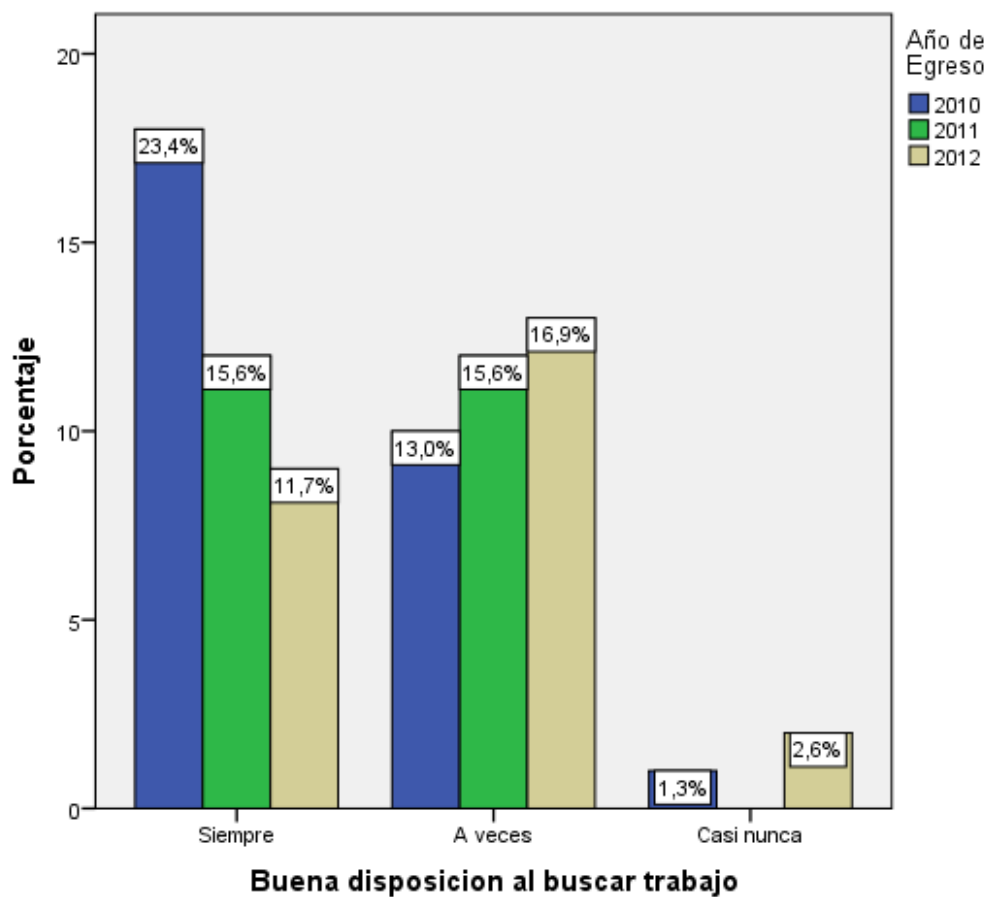
El 44.2% no buscan ofertas laborales de manera constante lo cual implica que pocos de ellos conseguirán un trabajo en el corto plazo, y para el 5.2% que casi nunca busca trabajo, sus posibilidades de encontrar un trabajo son muy escasas.

TABLA 9 - BUENA DISPOSICIÓN AL BUSCAR TRABAJO

		Año de Egreso			Total	
		2010	2011	2012		
Buena disposición al buscar trabajo	Siempre	Recuento	18	12	9	39
		% dentro de Buena disposición al buscar trabajo	46,2%	30,8%	23,1%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	62,1%	50,0%	37,5%	50,6%
	A veces	Recuento	10	12	13	35
		% dentro de Buena disposición al buscar trabajo	28,6%	34,3%	37,1%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	34,5%	50,0%	54,2%	45,5%
	Casi nunca	Recuento	1	0	2	3
		% dentro de Buena disposición al buscar trabajo	33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	3,4%	0,0%	8,3%	3,9%
Total	Recuento	29	24	24	77	
	% dentro de Buena disposición al buscar trabajo	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



GRAFICO 9 - BUENA DISPOSICIÓN AL BUSCAR TRABAJO



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°9 referida a la buena disposición al momento de buscar trabajo de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 50.6% de los egresados presenta frecuentemente una buena disposición al momento de buscar trabajo, el 45.5% a veces tiene una buena disposición al momento de buscar trabajo y el 3.9% casi nunca tiene una buena disposición al momento de buscar trabajo.

Del mismo se interpreta, el grado de motivación efectiva respecto a la buena disposición al buscar trabajo es el 50.6% de los egresados lo cual indica que los egresados en el años 2010, 2011 y 2012 se encuentran en su mayoría con buena disposición a buscar trabajo.

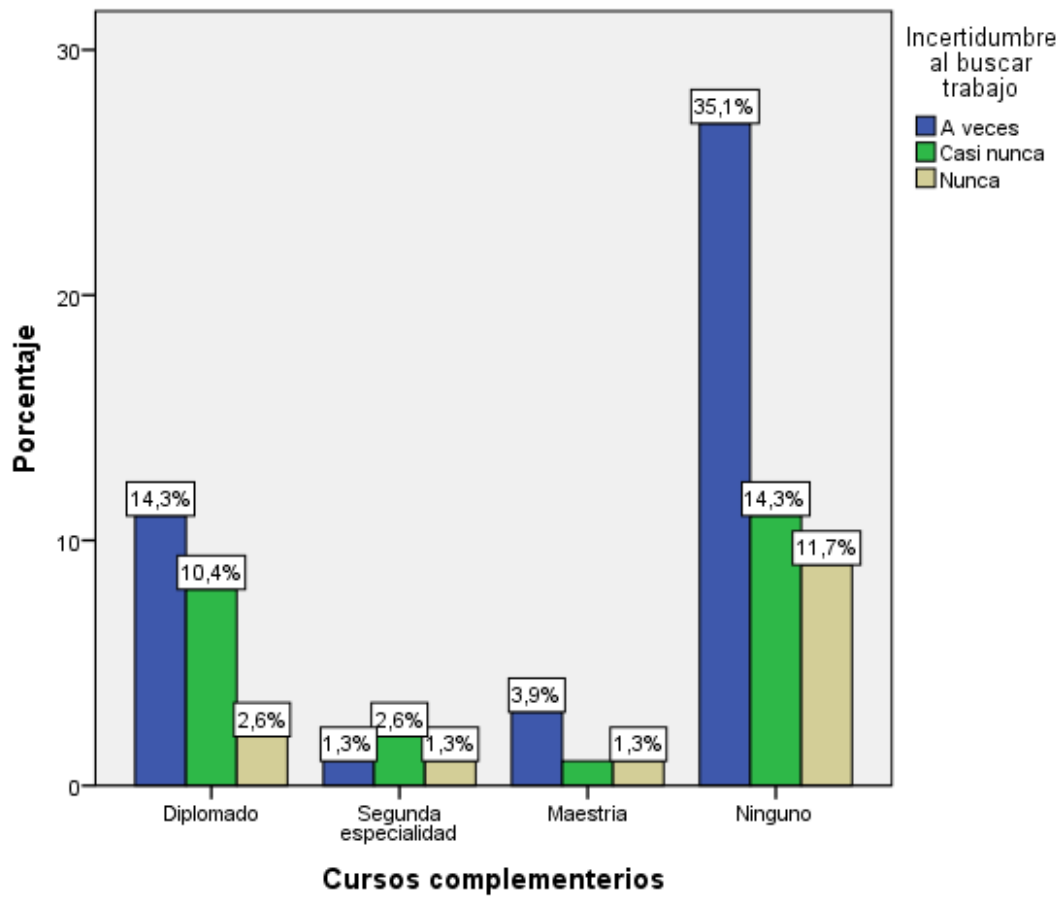
Para los egresados en el año 2010, el 62.1% se encuentra motivado positivamente para tener buena disposición al momento de buscar trabajo. Para los egresados en el año 2011, el 50% se encuentra motivado positivamente para tener buena disposición al momento de buscar trabajo. Para los egresados en el año 2012, el 37.5% se encuentra motivado positivamente para tener buena disposición al momento de buscar trabajo. En otras palabras, los egresados en el año 2010 tienen la mejor disposición al momento de buscar trabajo ya que debido a su perspectiva de ser trabajadores asalariados es necesario que estén motivados positivamente como muestra el resultado de la encuesta. Por otra parte los egresados en el año 2012 presentan la menor disposición al momento de buscar trabajo, esto puede estar explicado por su apego al anhelo emprendedor que muestran estos egresados.

TABLA 10 - INCERTIDUMBRE AL BUSCAR TRABAJO

		Incertidumbre al buscar trabajo			Total	
		A veces	Casi nunca	Nunca		
Cursos complementarios	Diplomado	Recuento	11	8	2	21
		% dentro de Cursos complementarios	52,4%	38,1%	9,5%	100,0%
		% dentro de Incertidumbre al buscar trabajo	26,2%	36,4%	15,4%	27,3%
	Segunda especialidad	Recuento	1	2	1	4
	% dentro de Cursos complementarios	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%	
	% dentro de Incertidumbre al buscar trabajo	2,4%	9,1%	7,7%	5,2%	
	Maestría	Recuento	3	1	1	5
	% dentro de Cursos complementarios	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%	
	% dentro de Incertidumbre al buscar trabajo	7,1%	4,5%	7,7%	6,5%	
	Ninguno	Recuento	27	11	9	47
	% dentro de Cursos complementarios	57,4%	23,4%	19,1%	100,0%	
	% dentro de Incertidumbre al buscar trabajo	64,3%	50,0%	69,2%	61,0%	
Total		Recuento	42	22	13	77
		% dentro de Cursos complementarios	54,5%	28,6%	16,9%	100,0%
		% dentro de Incertidumbre al buscar trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



GRAFICO 10 - INCERTIDUMBRE AL BUSCAR TRABAJO



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°10 referida a la incertidumbre al momento de buscar trabajo por tiempo de inactividad de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el grado de incertidumbre no es alto sin embargo existe, el 54.5% de los egresados a veces sienten incertidumbre al momento de buscar trabajo, el 28.6% de egresados casi nunca siente incertidumbre al momento de buscar trabajo y el 16.9% de los egresados nunca siente incertidumbre al momento de buscar trabajo.

Del mismo se interpreta que, el 61% de los egresados que no han llevado ningún curso complementario hasta la fecha sienten en mayor grado incertidumbre al buscar trabajo, ya que el nivel de capacitación que tienen no es el adecuado para competir en el mercado laboral.

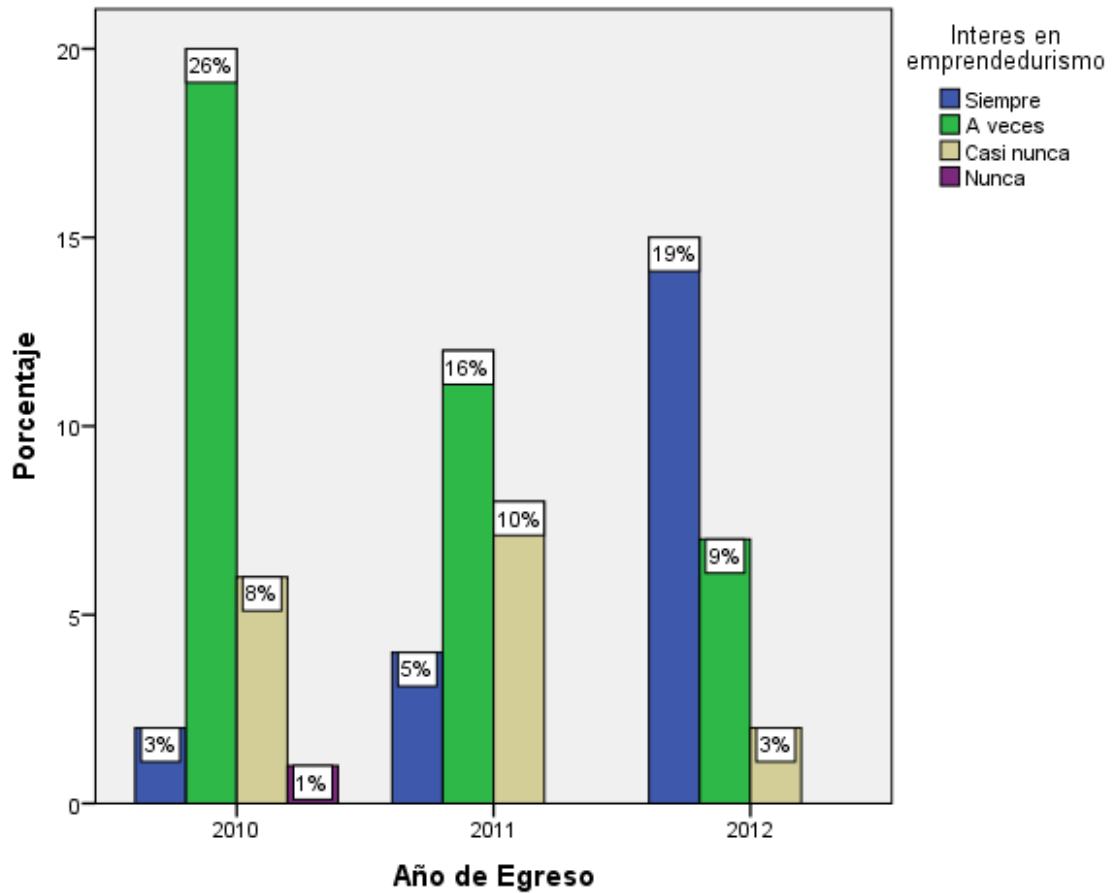
SAMUELSON Y NORDHAUS plantean que la demanda del factor trabajo esta dada por la productividad que este factor pueda dar a la empresa, entonces los egresados al postular a un puesto de trabajo, encontraran a personas que tienen una mayor preparación que ellos y ya que estos no están llevando cursos de capacitación su nivel de confianza al momento de postular a un puesto de trabajo no será óptimo, lo cual producirá incertidumbre en ellos.

TABLA 11 - INTERÉS POR EL EMPRENDEDURISMO

		Interés en emprendedurismo				Total
		Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	
2010	Recuento	2	20	6	1	29
	% dentro de Año de Egreso	6,9%	69,0%	20,7%	3,4%	100,0%
	% dentro de Interés en emprendedurismo	9,5%	51,3%	37,5%	100,0%	37,7%
2011	Recuento	4	12	8	0	24
	% dentro de Año de Egreso	16,7%	50,0%	33,3%	0,0%	100,0%
	% dentro de Interés en emprendedurismo	19,0%	30,8%	50,0%	0,0%	31,2%
2012	Recuento	15	7	2	0	24
	% dentro de Año de Egreso	62,5%	29,2%	8,3%	0,0%	100,0%
	% dentro de Interés en emprendedurismo	71,4%	17,9%	12,5%	0,0%	31,2%
Total	Recuento	21	39	16	1	77
	% dentro de Año de Egreso	27,3%	50,6%	20,8%	1,3%	100,0%
	% dentro de Interés en emprendedurismo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



GRAFICO 11 – INTERÉS POR EL EMPRENDEDURISMO



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°11, referida al interés por el emprendedurismo por año de egreso de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 27,3% de los egresados no tienen un alto grado de interés en tener un negocio propio, el 50.6% presenta un interés medio en tener un negocio propio, el 20.8% presenta un interés medio a nulo en tener un negocio propio y el 1,3% presenta un interés nulo.

Del mismo se interpreta que, el 6.9% de los egresados en el año 2010, el 16.7% de los egresados en el año 2010, el 16.7% de los egresados en el año 2011 y el 62.5% los egresados en año 2012, presentan un nivel de motivación alto de interés en ser emprendedores, esto quiere decir que tienen una alta inclinación a ser emprendedores. El 69% de los egresados en el año 2010, el 50% de los egresados en el año 2011 y el 29.2% de los egresados en el año 2012, presentan un nivel de motivación medio, lo cual indica que solo algunos de ellos llegaron a ser emprendedores ya que su nivel motivacional por ser emprendedores no esta bien definido. El 24.1% de los egresados en el año 2010, el 33.3% de los egresados en el año 2011 y el 8.3% de los egresados en el año 2012, presentan un nivel de motivación de medio propendiendo a nulo, ya que estos egresados no tienen un nivel motivacional positivo, es muy probable que ellos no tengan actos de emprendedurismo.

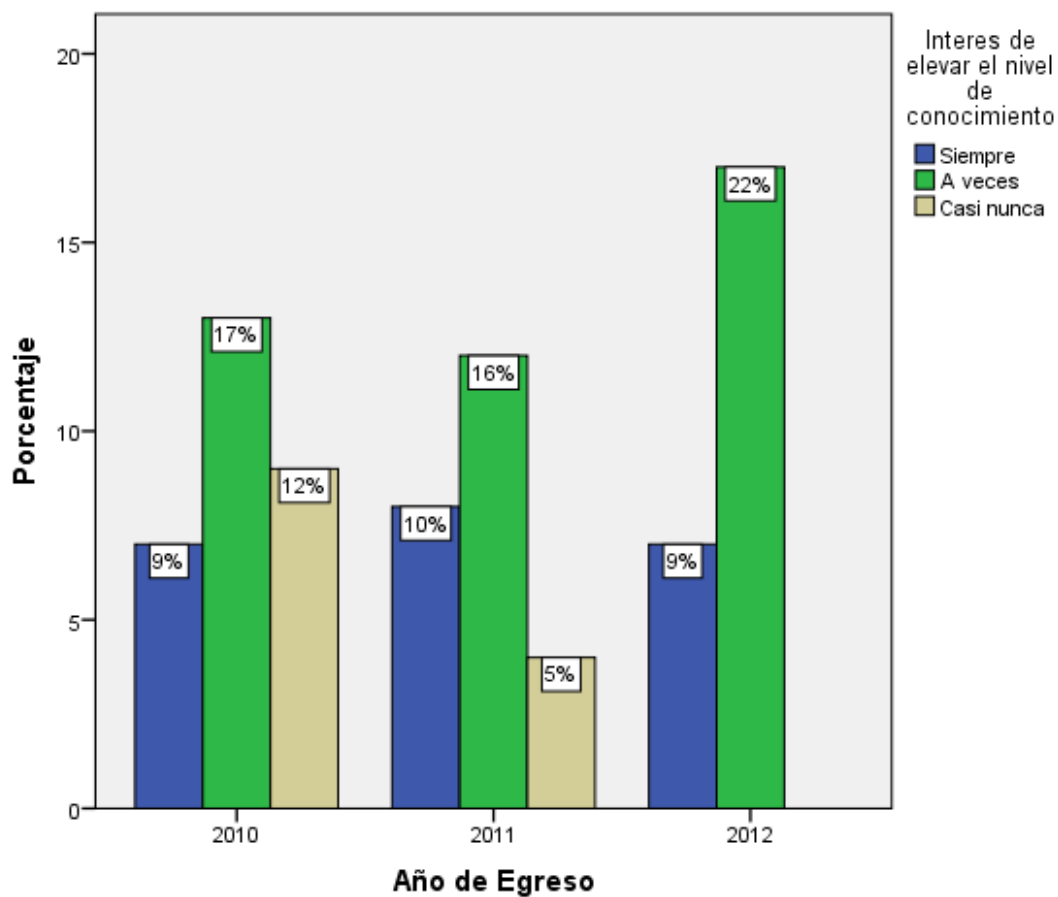
De acuerdo al enfoque Holístico de estados motivacionales planteado por MASLOW A., un individuo no puede estar motivado parcialmente, es decir que puede o no esta motivado en su totalidad. Entonces, los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 tienen un 27.3% de nivel motivacional efectivo para ser emprendedores, el cual esta ligado a las aspiraciones personales que tienen, así mismo se observa que hay una mayor inclinación por el emprendedurismo por parte de los egresados en el año 2012.

TABLA 12 - INTERÉS DE ELEVAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO

		Interés de elevar el nivel de conocimiento			Total
		Siempre	A veces	Casi nunca	
2010	Recuento	7	13	9	29
	% dentro de Año de Egreso	24,1%	44,8%	31,0%	100,0%
	% dentro de Interés de elevar el nivel de conocimiento	31,8%	31,0%	69,2%	37,7%
2011	Recuento	8	12	4	24
	% dentro de Año de Egreso	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	% dentro de Interés de elevar el nivel de conocimiento	36,4%	28,6%	30,8%	31,2%
2012	Recuento	7	17	0	24
	% dentro de Año de Egreso	29,2%	70,8%	0,0%	100,0%
	% dentro de Interés de elevar el nivel de conocimiento	31,8%	40,5%	0,0%	31,2%
Total	Recuento	22	42	13	77
	% dentro de Año de Egreso	28,6%	54,5%	16,9%	100,0%
	% dentro de Interés de elevar el nivel de conocimiento	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



GRAFICO 12 - INTERÉS DE ELEVAR EL NIVEL DE CONOCIMIENTO



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°12, referida al interés por elevar su nivel de conocimiento de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que 28.6% de los egresados presenta un sienta un alto grado de interés en elevar sus conocimientos, el 54.5% de los egresados presentan un interés medio y el 16.9% presentan un entre medio y nulo.

Del mismo se interpreta que, el 24.1% de los egresados en el año 2010, el 33.3% de los egresados en el año 2011 y el 29.2% de los egresados en el año 2012, presentan un nivel motivacional alto en el interés de elevar su nivel de conocimientos lo cual indica que hay mayor posibilidad que estos egresados busquen capacitarse. El 44.8% de los egresados en el año 2010, el 50% de los egresados en el año 2011 y el 70.8% de los egresados en el año 2012, presentan un nivel motivacional medio en el interés de elevar sus nivel de conocimientos, lo cual indica que por el hecho de no estar completamente motivados ocasionara que no todos de ellos busquen capacitarse. El 31% de los egresados en el año 2010, el 16.7% de los egresados en el año 2011, presentan un nivel motivacional de medio a nulo, en pocas palabras estos egresados no están motivados en su interés de elevar sus conocimientos.

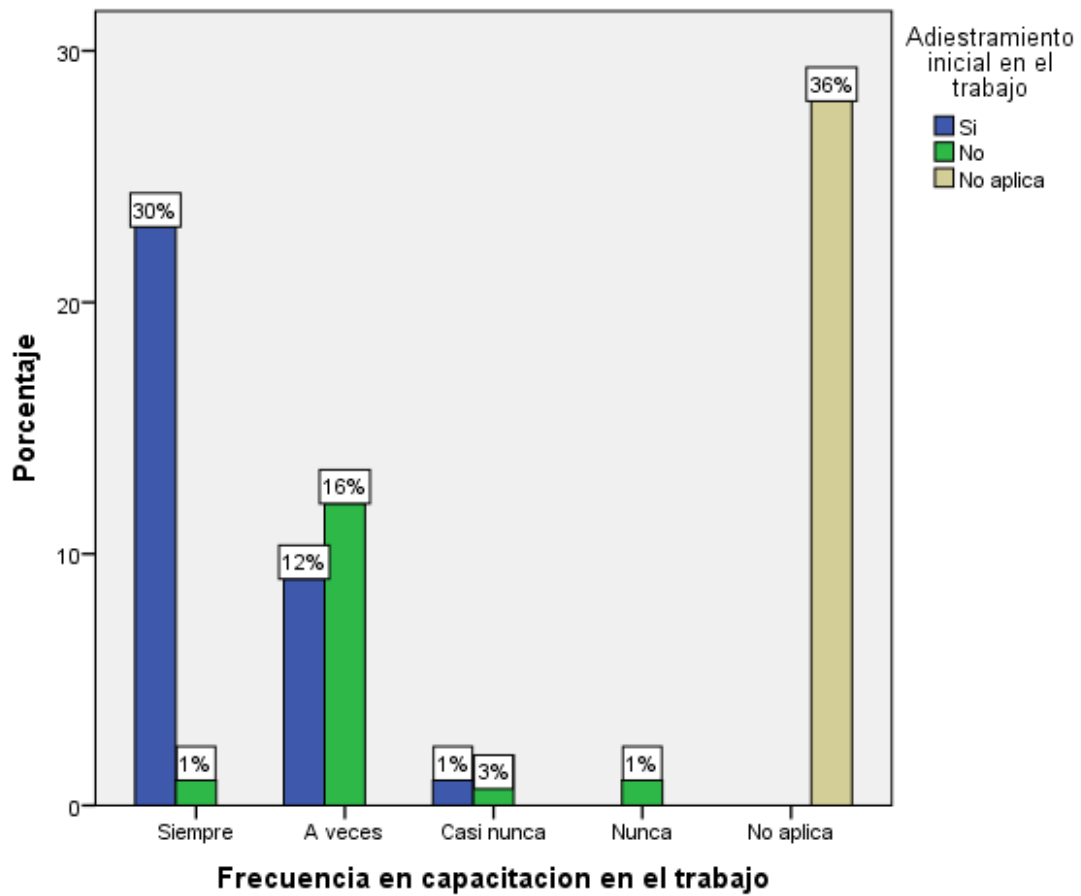
De acuerdo al enfoque Holístico de estados motivacionales planteado por MASLOW A., un individuo no puede estar motivado parcialmente, es decir que puede o no esta motivado en su totalidad; entonces el nivel motivacional positivo en los egresados respecto al interés de elevar sus conocimientos esta representado por el 28.6%, el cual es bajo en comparación con el 71.4% que no esta motivado íntegramente para elevar su nivel de conocimientos. Lo cual hace que estos últimos propendan menos a capacitarse por cuenta propia.

3.3. REFERENTE AL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS

TABLA 13 - FRECUENCIA EN CAPACITACIÓN LUEGO DEL ADIESTRAMIENTO INICIAL EN EL TRABAJO

		Adiestramiento inicial en el trabajo			Total	
		Si	No	No aplica		
Frecuencia en capacitación	Siempre	Recuento	23	1	0	24
		% dentro de Frecuencia en capacitación en el trabajo	95,8%	4,2%	0,0%	100,0%
		% dentro de Adiestramiento inicial en el trabajo	69,7%	6,2%	0,0%	31,2%
	A veces	Recuento	9	12	0	21
		% dentro de Frecuencia en capacitación en el trabajo	42,9%	57,1%	0,0%	100,0%
		% dentro de Adiestramiento inicial en el trabajo	27,3%	75,0%	0,0%	27,3%
	Casi nunca	Recuento	1	2	0	3
		% dentro de Frecuencia en capacitación en el trabajo	33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
		% dentro de Adiestramiento inicial en el trabajo	3,0%	12,5%	0,0%	3,9%
	Nunca	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de Frecuencia en capacitación en el trabajo	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Adiestramiento inicial en el trabajo	0,0%	6,2%	0,0%	1,3%
No aplica	Recuento	0	0	28	28	
	% dentro de Frecuencia en capacitación en el trabajo	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	
	% dentro de Adiestramiento inicial en el trabajo	0,0%	0,0%	100,0%	36,4%	
Total	Recuento	33	16	28	77	
	% dentro de Frecuencia en capacitación en el trabajo	42,9%	20,8%	36,4%	100,0%	
	% dentro de Adiestramiento inicial en el trabajo	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

**GRAFICO 13 - FRECUENCIA EN CAPACITACIÓN LUEGO DEL
ADIESTRAMIENTO INICIAL EN EL TRABAJO**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°13, referida a la frecuencia de capacitación luego de un adiestramiento inicial en el trabajo de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 42.9% de los egresados ha recibido adiestramiento inicial en su trabajo, el 20.6% no ha recibido adiestramiento inicial en el su trabajo y el 36.4% no reciben adiestramiento por que no trabajan.

Del mismo se interpreta, los egresados que si recibieron adiestramiento inicial, el 69.7% recibe capacitaciones frecuentemente, el 27.3% recibe capacitaciones a veces y el 3% recibe capacitaciones esporádicamente. Los egresados que no recibieron adiestramiento inicial en el trabajo, el 6.2% recibe capacitaciones frecuentemente, el 75% recibe capacitaciones a veces, el 12.5% recibe capacitaciones esporádicamente y el 6.2% no reciben capacitaciones.

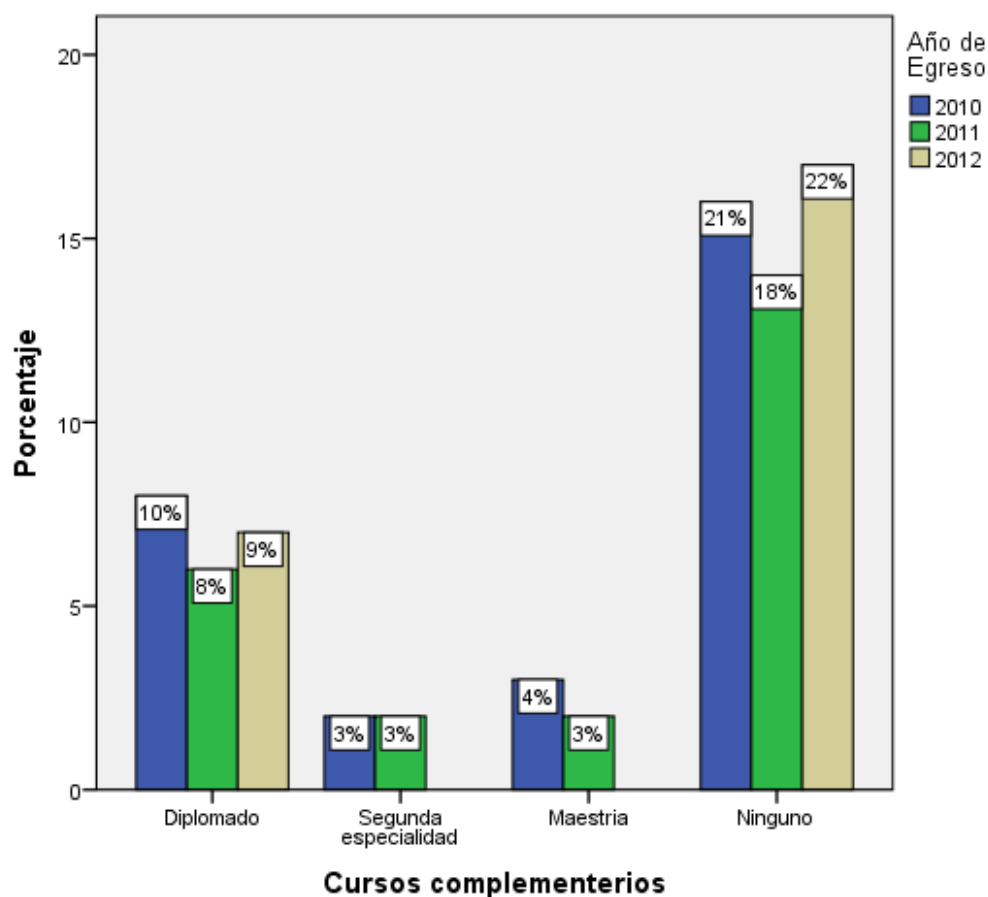
Gary Hamel y C. K. Prahalad, mencionan que el que una empresa tenga un programa de formación de competencias es importante ya que las competencias nucleares que la empresa diseña para una persona que debe tener un cargo, con el tiempo pasan a formar parte de las competencias personales del individuo en si. Es así que de acuerdo con el resultado de la investigación, el 31.2% que siempre reciben capacitaciones, reciclan conocimiento constantemente y tienen una mayor propensión a desarrollar sus competencias, el 27.3% que a veces recibe capacitaciones tiene un nivel de generación de competencias promedio, el 3.9% que recibe capacitaciones esporádicamente tiene un nivel de generación de competencias mínimo; y 1.3% que nunca recibe capacitaciones junto con el 36.4% que no trabajan tienen un nivel de generación de nulo.

TABLA 14 - CURSOS COMPLEMENTARIOS

			Año de Egreso			Total
			2010	2011	2012	
Cursos complementarios	Diplomado	Recuento	8	6	7	21
		% dentro de Cursos complementarios	38,1%	28,6%	33,3%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	27,6%	25,0%	29,2%	27,3%
	Segunda especialidad	Recuento	2	2	0	4
		% dentro de Cursos complementarios	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	6,9%	8,3%	0,0%	5,2%
	Maestría	Recuento	3	2	0	5
		% dentro de Cursos complementarios	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	10,3%	8,3%	0,0%	6,5%
	Ninguno	Recuento	16	14	17	47
		% dentro de Cursos complementarios	34,0%	29,8%	36,2%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	55,2%	58,3%	70,8%	61,0%
Total	Recuento	29	24	24	77	
	% dentro de Cursos complementarios	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



GRAFICO 14 - CURSOS COMPLEMENTARIOS



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°14, referida a los cursos de capacitación complementarios que llevan los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 27.3% de los egresados estudio o esta estudiando un diplomado, el 5.2% estudio o esta estudiando una segunda especialidad, el 6.5% esta estudiando una maestría y el 61% de los egresados no ha llevado ningún tipo de curso complementario a la fecha.

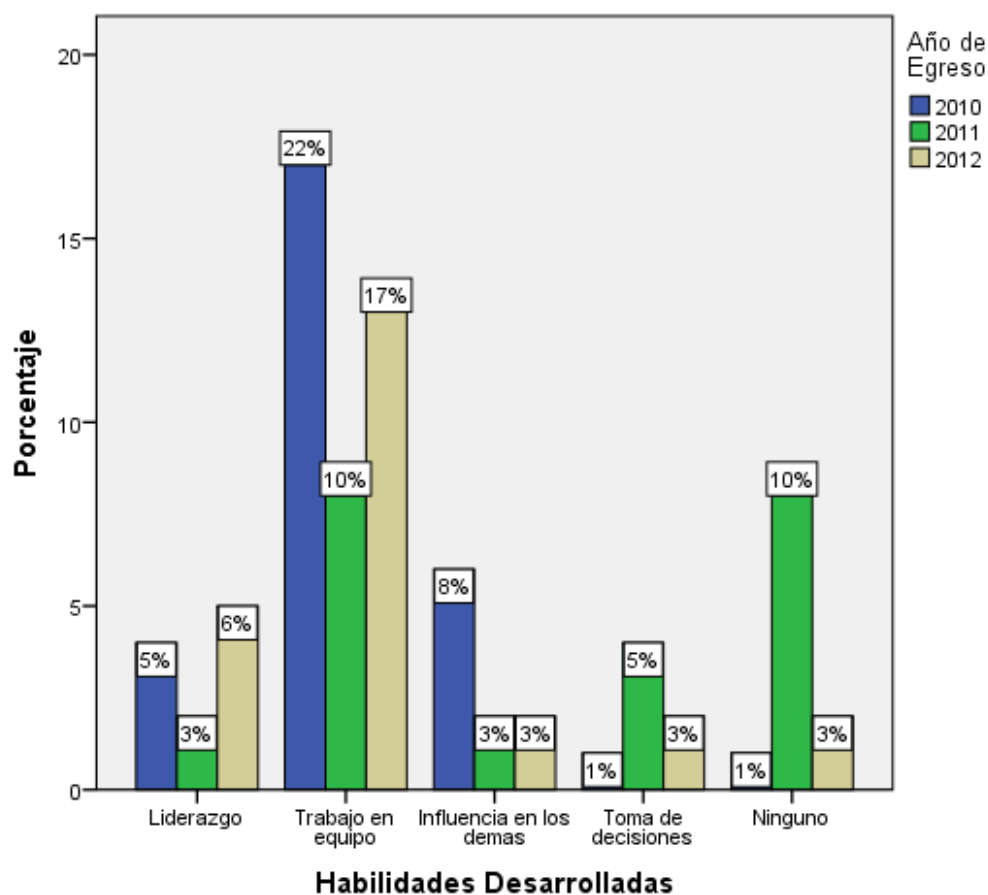
Del mismo se interpreta, que respecto a los egresados que han llevado o están llevando diplomados el 38.1% corresponden a los egresados en el 2010, el 28.6% corresponden a los egresados en los años 2011 y el 33.3% corresponde a los egresados en el año 2012. Respecto a los egresados que han llevado o están llevando cursos de segunda especialidad, el 50% corresponden a los egresados en el año 2010 y 50% corresponden a los egresados en el año 2011. Respecto a los egresados que han llevado o están llevando maestrías, el 60% corresponde a los egresados en el año 2010 y el 40% corresponde a los egresados del 2011. Respecto a quienes no han llevado ningún curso complementario, el 34% corresponde a los egresados del año 2010, el 29.8% corresponde a los egresados del año 2011 y el 36.2% corresponde a los egresados en el año 2012.

Chiavenato, I. menciona que la formación de capital intelectual esta ligada a la estrechamente a la formación de conocimientos técnicos, en vista que el 61% de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 no toma cursos complementarios, su propensión a formar capital intelectual para la empresa es bajo. El otro 39% que si se esta capacitando por medio de cursos complementarios. Tiene mayor propensión a poder generar capital intelectual en su trabajo.

TABLA 15 - HABILIDADES DESARROLLADAS

		Año de Egreso			Total
		2010	2011	2012	
Liderazgo	Recuento	4	2	5	11
	% dentro de Habilidades Desarrolladas	36,4%	18,2%	45,5%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	13,8%	8,3%	20,8%	14,3%
Trabajo en equipo	Recuento	17	8	13	38
	% dentro de Habilidades Desarrolladas	44,7%	21,1%	34,2%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	58,6%	33,3%	54,2%	49,4%
Habilidades Desarrolladas Influencia en los demás	Recuento	6	2	2	10
	% dentro de Habilidades Desarrolladas	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	20,7%	8,3%	8,3%	13,0%
Toma de decisiones	Recuento	1	4	2	7
	% dentro de Habilidades Desarrolladas	14,3%	57,1%	28,6%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	3,4%	16,7%	8,3%	9,1%
Ninguno	Recuento	1	8	2	11
	% dentro de Habilidades Desarrolladas	9,1%	72,7%	18,2%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	3,4%	33,3%	8,3%	14,3%
Total	Recuento	29	24	24	77
	% dentro de Habilidades Desarrolladas	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

GRAFICO 15 - HABILIDADES DESARROLLADAS



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°15, referida a las habilidades desarrolladas por los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 14.3% ha desarrollado sus habilidades de liderazgo, el 49.4% ha desarrollado sus habilidades de trabajo en equipo, el 13% ha desarrollado habilidad para influencias en los demás, el 9.1% he desarrollado su habilidad de toma de decisiones y el 14.3% no ha desarrollado ninguna habilidad.

Del mismo se interpreta, que en los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, la habilidad que se ha desarrollado mas es el trabajo en equipo que representa el 58.6% en los egresados del año 2010, el 33.3% de los egresados del año 2012 y 54.2% en los egresados del 2012. Así mismo se observa que los egresados que han tenido un menor desarrollo de habilidades son los egresados en los años del 2011 que representa el 33.3% que no han desarrollado ninguna habilidad. Este resultado es ocasionado por la baja capacitación que tienen los egresados, en otras palabras no están siguiendo cursos de capacitación y muchos de ellos no son capacitados en sus empleos es por esto que no puedes tener un desarrollo de competencias optimo. En los egresados en el año 2012 el nivel de desarrollo de habilidades es alto, esto es debido a que están desarrollando practicas profesionales o se están capacitando tomando cursos complementarios, e incluso el mismo desarrollo de sus estudios universitarios les permite seguir desarrollando competencias.

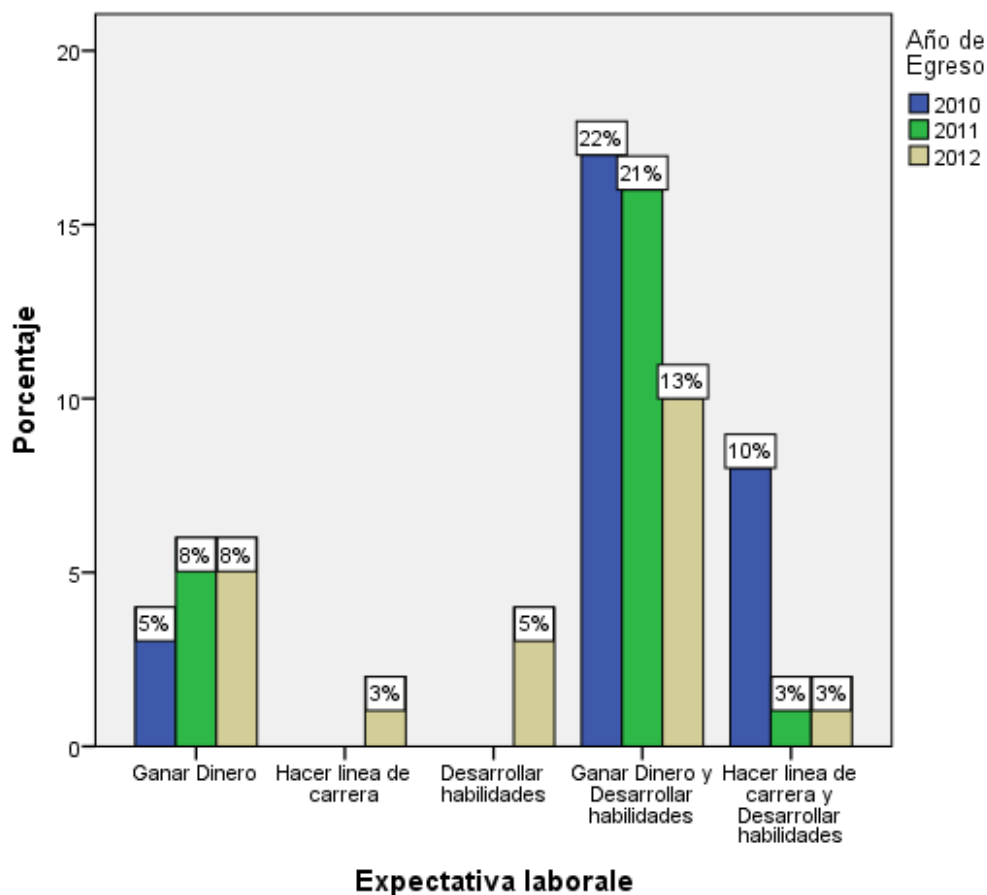
3.4. REFERENTE A LAS ASPIRACIONES PERSONALES DE LOS EGRESADOS

TABLA 16 - EXPECTATIVAS LABORALES

			Año de Egreso			Total
			2010	2011	2012	
Expectativas laborales	Ganar Dinero	Recuento	4	6	6	16
		% dentro de Expectativa laborales	25,0%	37,5%	37,5%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	13,8%	25,0%	25,0%	20,8%
	Hacer línea de carrera	Recuento	0	0	2	2
		% dentro de Expectativa laborales	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	0,0%	8,3%	2,6%
	Desarrollar habilidades	Recuento	0	0	4	4
		% dentro de Expectativa laborales	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	0,0%	0,0%	16,7%	5,2%
	Ganar Dinero y Desarrollar habilidades	Recuento	17	16	10	43
		% dentro de Expectativa laborales	39,5%	37,2%	23,3%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	58,6%	66,7%	41,7%	55,8%
	Hacer línea de carrera y Desarrollar habilidades	Recuento	8	2	2	12
		% dentro de Expectativa laborales	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	27,6%	8,3%	8,3%	15,6%
	Total	Recuento	29	24	24	77
		% dentro de Expectativa laborales	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



DIAGRAMA 16 - EXPECTATIVAS LABORALES



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

La tabla N°16, referida a las expectativas laborales de los egresados habilidades desarrolladas por los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 20.8% de los egresados espera tener ingresos, el 2,6% solo quiere hacer línea de carrera, el 5.2% espera desarrollar sus habilidades, el 55.8% espera ganar dinero y también desarrollar sus habilidades y un 15.6% espera hacer línea de carrera y desarrollar sus habilidades.

Del mismo se interpreta que dentro de la expectativa de ganar dinero, los egresados en el año 2010 representan el 25%, los egresados en el año 2011 representan el 37.5% y los egresados en el año 2012 representan el 37.5%. Dentro de la expectativa de hacer línea de carrera, los egresados en el año 2012 representan el 100%. Dentro de la expectativa de desarrollar sus habilidades, los egresados en el año 2012 representan el 100%. Dentro de la expectativa de ganar dinero y desarrollar habilidades, los egresados en el año 2010 representan el 39.5%, los egresados en el año 2011 representan el 37.2% y los egresados en el año 2012 representan el 23.3%. Dentro de la expectativa de hacer línea de carrera y desarrollar sus habilidades, los egresados en el año 2010 representan el 66,7%, los egresados en el año 2011 representan el 16.7% y los egresados en el año 2012 representan el 16.7%.

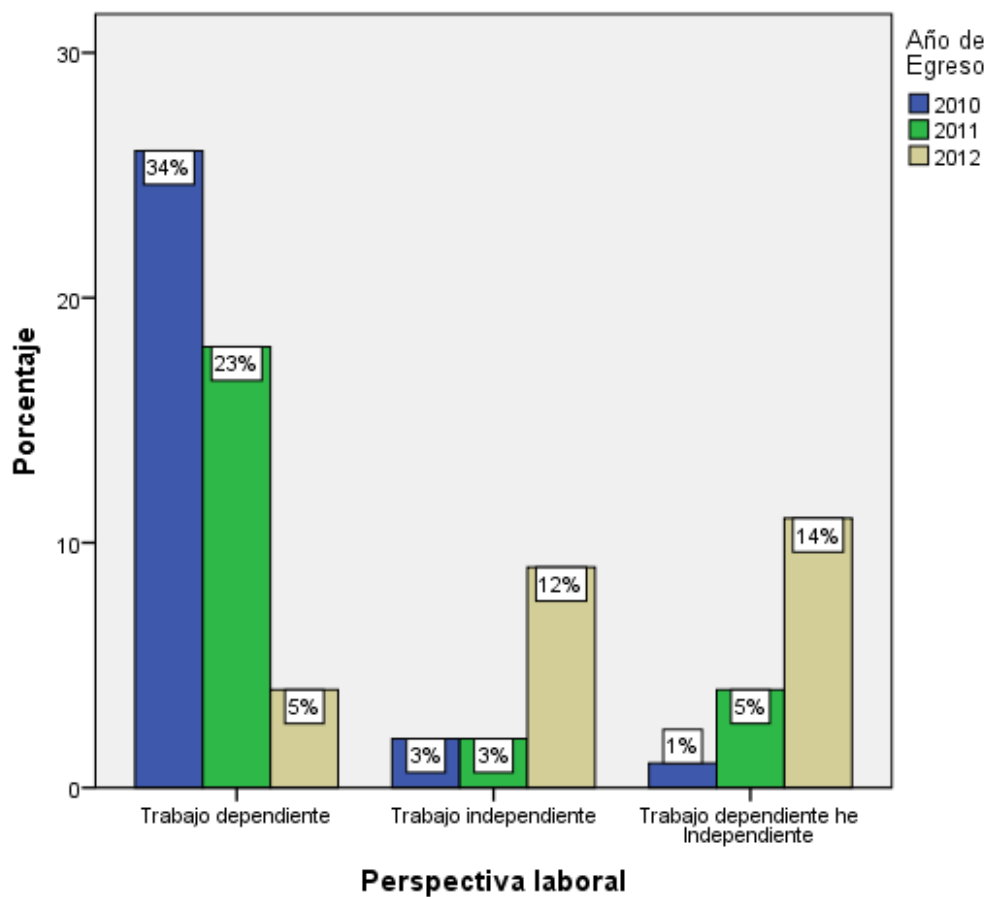
MASLOW en su teoría de necesidades menciona que las aspiraciones personales en el individuo son de carácter progresista, lo cual se nota en el resultado del estudio, que muestra que los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 tienen altas aspiraciones monetarias como de desarrollo de profesional.

TABLA 17 - PERSPECTIVA LABORAL

		Año de Egreso			Total	
		2010	2011	2012		
Perspectiva laboral	Trabajo dependiente	Recuento	26	18	4	48
		% dentro de Perspectiva laboral	54,2%	37,5%	8,3%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	89,7%	75,0%	16,7%	62,3%
	Trabajo independiente	Recuento	2	2	9	13
		% dentro de Perspectiva laboral	15,4%	15,4%	69,2%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	6,9%	8,3%	37,5%	16,9%
	Trabajo dependiente e Independiente	Recuento	1	4	11	16
		% dentro de Perspectiva laboral	6,2%	25,0%	68,8%	100,0%
		% dentro de Año de Egreso	3,4%	16,7%	45,8%	20,8%
Total	Recuento	29	24	24	77	
	% dentro de Perspectiva laboral	37,7%	31,2%	31,2%	100,0%	
	% dentro de Año de Egreso	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	



GRAFICO 17 - PERSPECTIVA LABORAL



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla N°17, referida a la perspectiva laboral de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que 62.3% tienen la perspectiva de ser trabajadores dependientes, el 16.9% tienen la perspectiva de ser trabajadores independientes y el 20.8% tienen la perspectiva de tener tanto un trabajo dependiente como un trabajo independiente.

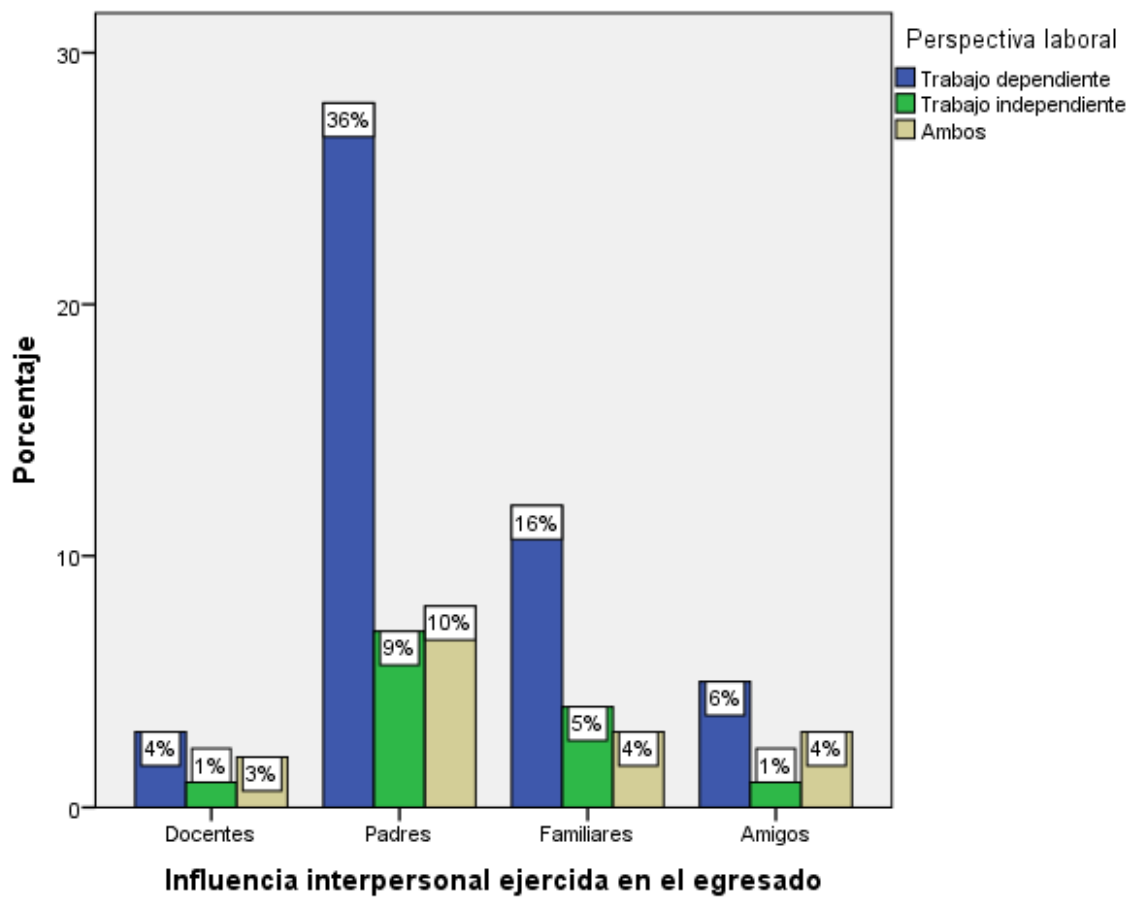
Del mismo se interpreta, dentro de los egresados que tienen la perspectiva laboral de ser trabajadores dependientes, el 54.2% comprende a los egresados en el año 2010, el 37.5% comprende a los egresados en el año 2011 y el 8.3% comprende a los egresados en el año 2012. Respecto a los egresados que tienen perspectivas de trabajo independiente, el 15.4% comprende a los egresados en el año 2010, el 15.4% comprende a los egresados en el año 2011 y el 69.2% comprende a los egresados en el año 2012. Respecto a los egresados que tienen perspectivas de tener tanto trabajo dependiente como trabajo independiente al mismo tiempo, el 6.2% comprende a los egresados en el año 2010, el 25% comprende a los egresados en el año 2012 y el 68.8% comprende a los egresados en el año 2012.

ERNST & YOUNG plantean que las personas pertenecientes a la generación "Y" muestran un nivel de emprendedurismo alto, sin embargo los resultados presentan que hay un alto nivel de inclinación por el trabajo dependiente por parte de los egresados en los años 2010 y 2011. Sin embargo en los egresados en el año 2012 hay un incremento en la preferencia de ser trabajadores independientes, lo cual rescata que en este último año hay un mayor nivel de emprendedurismo.

**TABLA 18 – PERSPECTIVA LABORAL POR INFLUENCIA INTERPERSONAL
EJERCIDA EN EL EGRESADO**

		Perspectiva laboral			Total	
		Trabajo dependiente	Trabajo independiente	Ambos		
Influencia interpersonal ejercida en el egresado	Docentes	Recuento	3	1	2	6
		% dentro de Influencia interpersonal ejercida en el egresado	50,0%	16,7%	33,3%	100,0%
		% dentro de Perspectiva laboral	6,2%	7,7%	12,5%	7,8%
	Padres	Recuento	28	7	8	43
		% dentro de Influencia interpersonal ejercida en el egresado	65,1%	16,3%	18,6%	100,0%
		% dentro de Perspectiva laboral	58,3%	53,8%	50,0%	55,8%
	Familiares	Recuento	12	4	3	19
		% dentro de Influencia interpersonal ejercida en el egresado	63,2%	21,1%	15,8%	100,0%
		% dentro de Perspectiva laboral	25,0%	30,8%	18,8%	24,7%
	Amigos	Recuento	5	1	3	9
		% dentro de Influencia interpersonal ejercida en el egresado	55,6%	11,1%	33,3%	100,0%
		% dentro de Perspectiva laboral	10,4%	7,7%	18,8%	11,7%
Total	Recuento	48	13	16	77	
	% dentro de Influencia interpersonal ejercida en el egresado	62,3%	16,9%	20,8%	100,0%	
	% dentro de Perspectiva laboral	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

GRAFICO 18 – PERSPECTIVA LABORAL POR INFLUENCIA INTERPERSONAL EJERCIDA EN EL EGRESADO



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla N°18, referida a la perspectiva laboral por la influencia interpersonal ejercida en los egresados en los años 2010, 2011 y 2012, podemos observar que el 7.8% es la influencia ejercida por los docentes, el 55.8% es la influencia ejercida por los padres, el 24.7% es la influencia ejercida por otros familiares y 11.7% es la influencia ejercida por los amigos.

Del mismo se interpreta, que quienes tienen mayor influencia sobre los egresados son sus padres, los cuales influyen en las perspectivas del egresado para que propenda en 65.1% a tener perspectivas laborales de trabajo dependiente, 16.3% de trabajo independiente y 18.6% de trabajo dependiente e independiente a la vez. Así mismo se observa que quienes siguen en la cadena de influencia ejercida sobre el egresado para sus perspectivas laborales son sus familiares que influyen en un 63.2% para que tengan trabajos dependientes, 21.1% para que tengan trabajos independientes y 15.8% para que tengan ambos trabajos a la vez; seguidos de sus amigos que tienen un 55.6% de influencia para que tengan trabajos dependientes, 11.1% para que tengan trabajos independientes y 33.3% para que tengan ambos trabajos a la vez y finalmente sus docentes los cuales tienen el menor nivel de influencia sobre los egresados en un 50% para que tengan trabajos dependientes, 16.7% para que tengan trabajos independientes y 33.3% para que tengan ambos tipos de trabajo.

RUBINSTEIN J. L. plantea que una persona no puede ser "no influenciado", algo que MORTENSEN C. David apoya diciendo que las personas en nuestro entorno influyen sobre nosotros de distintas maneras. De esta manera, se puede apreciar que la mayoría de padres, familiares, amigos y docentes, influyen mayormente en los egresados para ser empleados asalariados.

CONCLUSIONES

1. La situación laboral de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de empresas de la Universidad Católica de Santa María, existe una alta tasa de empleo, en su gran mayoría en la modalidad de contratado, lo cual no ofrece estabilidad laboral, así mismo existe también una reducida tasa de subempleo que esta comprendida por quienes serán egresados en el año 2012. La mayoría de los egresados que trabajan están ubicados en financieras y bancos, y mismo trabajan en áreas que les permitirán desarrollar sus competencias y convertir las competencias organizativas en competencias personales.
2. En cuanto al nivel de motivación de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, la motivación efectiva para elevar sus conocimientos como también la motivación efectiva para el interés en el emprendedurismo esta demostrada que son muy bajas, en gran número presentan una motivación potencial positiva, sin embargo ese estado motivacional no es suficiente para lograr que todos los egresados lleven cursos complementarios o sean emprendedores. Por otra parte los egresados tienen una alta motivación positiva mayor al 50% para buscar trabajo y para tener una buena disposición al buscar empleo. Así mismo esta motivación positiva para buscar empleo es afectada negativamente por un escaso nivel de preparación, así como un largo tiempo de inactividad laboral, lo cual crea incertidumbre en el egresado.

3. En cuanto al nivel al desarrollo de competencias de los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, más del 50% de los egresados lleva cursos complementarios que les permitirá desarrollar sus conocimientos y poder generar capital intelectual. Respecto al adiestramiento y capacitaciones que reciben en el trabajo, el 67% fue adiestrado y recibe capacitaciones constantemente, lo cual les permitirá que las competencias nucleares de la empresa pasen a ser competencias personales de cada individuo.
4. Los egresados en los años 2010, 2011 y 2012 del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María, en su gran mayoría tienen la aspiración personal de ser trabajadores dependientes, especialmente los egresados en los años 2010 y 2011; sin embargo los egresados en el año 2012 que son estudiantes, presentan una mayor aspiración de hacer empresa. En cuanto a su desarrollo profesional, tienen una alta aspiración por el desarrollo en su escala salarial y por el desarrollo de sus habilidades, dejando al interés de hacer línea de carrera como la aspiración menos perseguida.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a las conclusiones se propone las siguientes recomendaciones:

1. Ya que la mayoría de los egresados están en la modalidad de contratados, es importante que desarrollen sus competencias tanto como puedan para poder hacer frente a un mercado laboral que exige que sean cada vez mas preparados y competitivos.
2. Un estado motivacional efectivo es el paso inicial para la puesta en práctica de cualquier acción, es necesario motivar a los egresados en su interés por adquirir nuevos conocimientos con el fin de dar más seguridad y reducir la incertidumbre que sienten al buscar trabajo. También es importante incentivar un estado motivacional positivo en su interés por hacer empresa desde su etapa como estudiantes, con el fin de que puedan auto-emplearse y desarrollar un negocio propio.
3. Ya que el desarrollo de competencias es un factor esencial para ser mas competitivos en el mercado laboral, es necesario que el nivel de conocimientos de los egresados se desarrolle constantemente por medio de cursos de alta especialización, maestrías entre otras opciones con las que se cuenta en el mercado de estudio, con el fin de reforzar la formación que también es dada en el centro laboral o compensar la falta de la misma.
4. En generar espíritu emprendedor en el egresado desde que es estudiante universitario es muy importante para obtener un resultados empresarial, por tanto, la influencia en emprendedurismo debe de ser inculcada por sus mentores como mayores interesados en la generación de iniciativas de emprendedurismo por parte de los egresados, por lo que se sugiere un trabajo de forma mas activa con los estudiantes en el desarrollo de su interés por hacer empresa.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- SAMUELSON, Paul Anthony; NORDHAUS, William D. "Economía" 11 Edición - McGraw-Hill, 1999.
- G. KEAT, Paul; Y. YOUNG, Philip K. "Economía de Empresa" - Pearson Education, 2011.
- O'SULLIVAN, Arthur; M. SHEFFRIN Steven. "Economía: Principios e Instrumentos" - Pearson Educación, 2004.
- CORREA, Héctor "Economía de los Recursos Humanos" - Fondo de Cultura Económica, 1970.
- FERNANDEZ LOPEZ, Javier. "Gestión por competencias: un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos " - Pearson Educación, 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto; GUZMÁN BRITO Martha Patricia; RODRÍGUEZ TEPEZANO, José Luis; MASCARÓ SACRISTÁN Pilar. "Gestión del Talento Humano" - Editorial McGraw Hill, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto; "Administración De Recursos Humanos" Quinta Edición - Editorial Mc Graw Hill, 1999.
- SÁIZ ÁLVAREZ, José Manuel. "Claves para un nuevo mercado de trabajo: Una aplicación a la Unión Europea" - Editorial Club Universitario, 2004.
- TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge; VINATEA RECOBA, Luis. "Guía laboral: Guía legal de problemas y soluciones laborales" - Gaceta Jurídica, 2003.

- MORTENSEN, C. David; "La Comunicación, el sistema socio – cultural" - Tres tiempo, 1978.
- MYERS, DAVID G.; "Psicología" - Editorial Medica Panamericana, 2006.
- RUBINSTEIN, J. L.; "Principios de psicología General" - Editorial Grijalbo, 1984.
- P. SCHULTZ, Duane; "Teorías de la personalidad" - Editorial Cengage Learning Editores, 2009.
- ÁVILA DEL CABRAL, Marcos; "Técnicas de estudio sobre la personalidad" - Ediciones Afiche, Lima Perú, 1970.
- MASLOW, Abraham, "Motivación y Personalidad" - Ediciones Díaz de Santos 3° edición, 1991.
- BELLOWS, Roger M., "Psicología del personal en la industria y los negocios: Los aspectos psicológicos de la gerencia del personal, la dinámica humana de la satisfacción del trabajador, el manejo efectivo de los recursos humanos" - Edición 4, 1972.
- GAINES ROBINSON, Dana; ROBINSON, James C.; "Consultoría del Rendimiento: Mas allá de la Formación", Editorial Universitaria Ramón Areces, 1999.
- ARMERO SANJOSÉ, Julio César, "Filosofía" - Editor Santillana, 1977.
- BOSCHMA, Jeroen, "Generación Einstein" - Editor Gestión 2000, 2008.
- SIMÓN, Cristina; ALLARD, Gayle. " Generación "Y" y mercado laboral: Modelos de gestión de Recursos Humanos para los jóvenes profesionales" - 2007.

DOCUMENTOS EN LINEA:

- PLAZA VIDAURRE, Marco Antonio. "El mercado laboral y el empleo en el Perú" - INEI, MTPE, 2010.
- RONA, Natalie; SANTANA, Emma. "Boletín Ciudadanos al día (CAD)" - 2009.
- BOLIVAR, Cris. "Mas allá de la formación: El desarrollo de competencias" - 2002.
- ERNST & YOUNG Consultores. "Manual del Director de Recursos Humanos Gestión por competencias" - 2006.
- DELGADO M., Domingo J. "El ciclo del desarrollo de competencias" - 2008.

FUENTES WEB:

- DEL AGUILA VELA, Robert. "LaboraPerú" [En línea] Disponible en: <http://www.laboraperu.com/incrementanremuneracion-minima-vital-675-soles.html>
- GARCÍA, Ana; MUÑOZ, Valcárcel. "Educación y tecnología", [En línea] Disponible en: <http://web.usal.es/~anagv/arti1.htm>
- DIARIO LA PRIMERA, "Desempleo aumentaría el 2012", [En línea] Disponible en: http://www.diariolaprimeraperu.com/online/economia/desempleo-aumentaria-el-2012_95609.html

- LA REPUBLICA, "Empleo y desempleo en Arequipa 2012", [En línea] Disponible en:
<http://www.larepublica.pe/infografias/empleo-y-desempleo-en-arequipa-26-04-2012>
- EXPRESO.PE, " Tasa de desempleo baja a 7.7% de la PEA", [En línea] Disponible en:
<http://www.expreso.pe/noticia/2012/02/17/tasa-de-desempleo-baja-77-de-la-pea>
- INDEX MUNDI, "Tasa de Desempleo Perú 2000 - 2012", [En línea] Disponible en:
<http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=pe&v=74&l=es>
- INEI, Instituto Nacional de estadísticas e informática; "II Censo Nacional Universitario 2010", [En línea] Disponible en:
www.coneau.gob.pe/.../ii-censo/Exposicion_Jefe_INEI.pdf
- WIKIPEDIA, "La realidad", [En línea] Disponible en:
<http://deconceptos.com/ciencias-sociales/realidad>
- WIKIPEDIA, "Ello, yo y superyó", [En línea] Disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Ello,_Yo_y_Supery%C3%B3
- EUMED, "Acerca de la influencia interpersonal", [En línea] Disponible en:
<http://www.eumed.net/libros/2007c/337/Acerca%20de%20la%20influencia%20interpersonal.htm>
- WIKIPEDIA, "La Motivación", [En línea] Disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n#cite_note-0

- WIKIPEDIA, "Pirámide de Abraham Maslow", [En línea] Disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Pir%C3%A1mide_de_Maslow
- LOMBARDI, Vanina. "Universidades y la inserción laboral", [En línea] Disponible en:
<http://micarrerelaboralenit.wordpress.com/2009/11/16/universidad-trabajo/>
- WIKIPEDIA, "Estudios de Pregrado ", [En línea] Disponible en:
<http://es.wikipedia.org/wiki/Pregrado>
- WIKIPEDIA, "Maestrías", [En línea] Disponible en:
<http://es.wikipedia.org/wiki/Maestr%C3%ADa>
- WIKIPEDIA, "Doctorado", [En línea] Disponible en:
<http://es.wikipedia.org/wiki/Doctorado>
- CABINAS, "Maestrías Online", [En línea] Disponible en:
<http://www.cabinas.net/estudios/maestrias-online.asp>
- WIKIPEDIA, "Salario Mínimo", [En línea] Disponible en:
http://es.wikipedia.org/wiki/Salario_m%C3%ADnimo



ANEXO N°01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	SUB-VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS	INSTRUMENTOS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V. I.	Mercado de trabajo	Oferta	* Perfil disponible	<p>DOCUMENTAL: Para el mismo se utilizara las fichas de registro de egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María correspondiente a los años 2010, 2011 y 2012.</p> <p>ESTRUCTURADA: Se utilizara una lista de cotejo, en cual se señalará las particularidades de los factores condicionantes del egresado.</p> <p>ENCUESTA: Para el presente trabajo de investigación se encuestara a los egresados involucrados en los años 2010,2011 y 2012</p>	<p>RANKING DE ALUMNOS: Para el mismo se utilizara la relación del ranking de alumnos egresados de los años 2010, 2011 y 2012, del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santa María de Arequipa.</p> <p>FICHA DE OBSERVACIÓN: Para el mismo se aplicara una relación de especificaciones correspondiente a la situación laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas.</p> <p>CUESTIONARIO: El cuestionario estará compuesto por 08 interrogantes de los mismos que se obtendrá información valiosa para la investigación.</p>
¿Cuáles son los factores que condicionan la situación laboral en los egresados del Programa profesional de Administración de Empresas de la UCSM 2010 - 2012?	Identificar y analizar los factores que condicionan la situación laboral de los egresados del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012.	Los factores que condicionan la situación laboral son limitantes para los egresados del programa profesional de Administración de Empresas de la UCSM 2010-2012.	Factores condicionantes	Grupos de Interés involucrados	Demanda	* Perfil requerido		
				Universidades	Personalidad	* Formación del estudiante		
					Empresa	* Convenios para Practicas Pre profesionales y Profesionales		
					Gobierno	* Programas de formación		
				Factores Psicológicos	Aspiración personal	* Leyes Laborales formativas		
					Motivación	* Iniciativas para la inserción laboral		
					Necesidad de la realidad	* Rasgos de la personalidad		
				Factores Demográficos	Evolución demográfico	* Nivel Aspiración		
					Socio - Cultural	Influencia social - interpersonal		
Académicos	Influencia Generacional	* Percepción de la realidad						
	Competencias	Nivel de estudios	* Crecimiento de Universidades					
En la empresa		Tecnología Educativa	* Crecimiento de Postulantes					
	En la empresa	Personales	* Carreras de mayor demanda					
En la empresa		Personales	* Disparadores Positivos					
	En la empresa	Personales	* Disparadores Negativos					
En la empresa		Personales	* Características Generacionales					
	En la empresa	Personales	* Estudio de Pregrado					
En la empresa		Personales	* Estudios de Postgrado					
	En la empresa	Personales	* Características de La educación actual					
En la empresa		Personales	* Conocimientos					
	En la empresa	Personales	* Habilidades					
En la empresa		Personales	* Aptitudes					
	En la empresa	Personales	* Esenciales					

ANEXO N°01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas						
¿Cuál es la situación Laboral de los egresados del programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012?	Indicar la situación laboral de los egresados del programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012.	La situación laboral va mejorando, para los egresados del Programa de Administración de empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010-2012	V. D. Situación laboral del Egresado	Resultado empresarial	Trabajador independiente	* Auto-empleado / Empresario		
				Resultado no empresarial	Trabajador dependiente	* Empleado * Subempleado		
					No trabaja	* Desempleado		
¿Cuál es el grado de motivación de los egresados del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012?	Identificar el grado de motivación de los egresados del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012.	Los egresados del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010-2012 se encuentran motivados positivamente						
¿Cuál es el nivel de desarrollo de competencias de los egresados del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012?	Identificar el nivel de desarrollo de competencias de los egresados del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012.	El nivel de desarrollo de competencias de los egresados del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 – 2012 es óptimo						
¿Cuál es la aspiración personal que tienen los egresados del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012?	Determinar la aspiración personal que tienen los egresados del Programa profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 - 2012	Los egresados del Programa Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica de Santa María 2010 – 2012 tienen la aspiración personal de ser empresarios						

ANEXO N°02
CUESTIONARIO TIPO 1

Para egresados del año 2010 y 2011 que son trabajadores asalariados

1. **¿Cuál es la modalidad de trabajo en la que se encuentra?**
 - a) Practicas profesionales / Beca de trabajo
 - b) Contrato
 - c) Nombrado / en Planilla

2. **¿Cuál es la cantidad de horas que trabaja al día?**
 - a) 0 horas
 - b) 4 - 6 horas
 - c) Mas de 8 horas

3. **¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales?**
 - a) Menos de s/.750
 - b) s/.750 – s/.1200
 - c) s/.1300 – s/.1600
 - d) Mayor a s/.1600

4. **Para asumir con su puesto de trabajo, ¿Recibió adiestramiento para sus funciones?**
 - a) Si
 - b) No

5. **¿Recibe capacitaciones en el trabajo?**
 - a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

6. **¿Cual es la frecuencia con la que busca trabajo?**
 - a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

Si la respuesta es "D" pasar a la pregunta 10

7. **Muestra una buena disposición y se siente motivado cuando busca trabajo**
 - a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

8. **Tiene incertidumbre cuando busca trabajo, siente que no esta capacitado.**
 - a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

- 9. ¿Que medios de búsqueda trabajo utiliza con mas frecuencia?**
- a) Contactos o recomendaciones
 - b) Paginas de búsqueda activa
 - c) Bolsa de empleo de la católica
 - d) Agencias de empleo
- 10. ¿Cuál es su expectativa respecto a tener un trabajo?**
- a) Ganar dinero
 - b) Hacer línea de carrera
 - c) Desarrollas mis habilidades
 - d) A y C
 - e) B y C
- 11. ¿Que perspectivas laborales tiene a futuro?**
- a) Trabajo dependiente
 - b) Trabajo independiente
 - c) A y B
 - d) Ninguna
- 12. Siente interés en tener un trabajo propio, y ser empresario**
- a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
- 13. ¿A quien considera un modelo a seguir?**
- a) Docentes
 - b) Padres
 - c) Familiares
 - d) Amigos
- 14. En la actualidad esta llevando o ha llevado cursos como:**
- a) Diplomados
 - b) Segunda especialidad
 - c) Maestrías
 - d) Ninguno.
- 15. Se preocupa por elevar su nivel de conocimientos**
- a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca
- 16. ¿Cual es la habilidad que considera haber desarrollado más?**
- a) Liderazgo
 - b) Trabajo en Equipo
 - c) Influencia en los demás
 - d) Criterio y autonomía en decisiones
 - e) Otro.....

ANEXO N°3 CUESTIONARIO TIPO 2

Para egresados del año 2010 y 2011 que son empresarios

1. ¿Cuál es la cantidad de horas que trabaja al día?

- a) 0 horas
- b) 4 - 6 horas
- c) Mas de 8 horas

2. ¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales?

- a) Menos de s/.750
- b) s/.750 – s/.1200
- c) s/.1300 – s/.1600
- d) Mayor a s/.1600
- e) Sin ingresos

3. ¿Cual es la frecuencia con la que busca trabajo?

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

Si la respuesta es "D" pasar a la pregunta 7

4. Muestra una buena disposición y se siente motivado cuando busca trabajo

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

5. Tiene incertidumbre cuando busca trabajo, siente que no esta capacitado.

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

6. ¿Que medios de búsqueda trabajo utiliza con mas frecuencia?

- a) Contactos o recomendaciones
- b) Paginas de búsqueda activa
- c) Bolsa de empleo de la católica
- d) Agencias de empleo

7. ¿Cuál es su expectativa respecto a tener un trabajo?

- a) Ganar dinero
- b) Hacer línea de carrera
- c) Desarrollas mis habilidades
- d) A y C
- e) B y C

8. ¿Que perspectivas laborales tiene a futuro?

- a) Trabajo dependiente
- b) Trabajo independiente
- c) A y B
- d) Ninguna

9. ¿A quien considera un modelo a seguir?

- a) Docentes
- b) Padres
- c) Familiares
- d) Amigos

10. En la actualidad esta llevando o ha llevado cursos como:

- a) Diplomados
- b) Segunda especialidad
- c) Maestrías
- d) Ninguno.

11. Se preocupa por elevar su nivel de conocimientos

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

12. ¿Cual es la habilidad que considera haber desarrollado más?

- a) Liderazgo
- b) Trabajo en Equipo
- c) Influencia en los demás
- d) Criterio y autonomía en decisiones
- e) Otro.....

ANEXO N°4

CUESTIONARIO TIPO 3

Para egresados del año 2010 y 2011 que no trabajan

1. **¿Cual es el tiempo que lleva inactivo, sin trabajo?**

- a) 1 – 6 meses
- b) 6 – 12 meses
- c) Mayor a 1 año
- d) Ningún trabajo a la fecha
- e) Actualmente laborando

2. **¿Cual es la frecuencia con la que busca trabajo?**

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

Si la respuesta es "D" pasar a la pregunta 6

3. **Muestra una buena disposición y se siente motivado cuando busca trabajo**

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

4. **Tiene incertidumbre cuando busca trabajo, siente que no esta capacitado.**

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

5. **¿Que medios de búsqueda trabajo utiliza con mas frecuencia?**

- a) Contactos o recomendaciones
- b) Paginas de búsqueda activa
- c) Bolsa de empleo de la católica
- d) Agencias de empleo

6. **¿Cuál es su expectativa respecto a tener un trabajo?**

- a) Ganar dinero
- b) Hacer línea de carrera
- c) Desarrollas mis habilidades
- d) A y C
- e) B y C

7. **¿Que perspectivas laborales tiene a futuro?**

- a) Trabajo dependiente
- b) Trabajo independiente
- c) A y B
- d) Ninguna

8. Siente interés en tener un trabajo propio, y ser empresario

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

9. ¿A quien considera un modelo a seguir?

- a) Docentes
- b) Padres
- c) Familiares
- d) Amigos

10. En la actualidad esta llevando o ha llevado cursos como:

- a) Diplomados
- b) Segunda especialidad
- c) Maestrías
- d) Ninguno.

11. Se preocupa por elevar su nivel de conocimientos

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

12. ¿Cual es la habilidad que considera haber desarrollado más?

- a) Liderazgo
- b) Trabajo en Equipo
- c) Influencia en los demás
- d) Criterio y autonomía en decisiones
- e) Otro.....

ANEXO N°5

CUESTIONARIO TIPO 4

Para estudiantes del decimo ciclo de estudio de la carrera profesional de administración de empresas que son proclives a ser egresados en el año

2012

1. Actualmente trabaja o hace practicas profesionales?

- a) Si
- b) No

Si la respuesta es "NO" pasar a la pregunta 7

2. ¿Cuál es la modalidad de trabajo en la que se encuentra?

- a) Practicas pre-profesionales
- b) Contrato
- c) Nombrado / en Planilla
- d) Empresario

3. ¿Cuál es la cantidad de horas que trabaja al día?

- a) 0 horas
- b) 4 - 6 horas
- c) Mas de 8 horas

4. ¿Cuál es su nivel de ingresos mensuales?

- a) Menos de s/.750
- b) s/.750 – s/.1200
- c) s/.1300 – s/.1600
- d) Mayor a s/.1600
- e) Sin ingresos

Si su respuesta a la pregunta 2 fue "d) Empresario" pasar a la pregunta 8

5. Para asumir con su puesto de trabajo, ¿Recibió adiestramiento para sus funciones?

- a) SI
- b) No

6. ¿Recibe capacitaciones en el trabajo?

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

7. ¿Cual es el tiempo que lleva inactivo, sin trabajo?

- a) 1 – 6 meses
- b) 6 – 12 meses
- c) Mayor a 1 año
- d) Ningún trabajo a la fecha
- e) Actualmente laborando

8. ¿Cual es la frecuencia con la que busca trabajo?

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

Si la respuesta es "D", pasar a la pregunta 12

9. Muestra una buena disposición y se siente motivado cuando busca trabajo

- a) Frecuentemente
- b) A veces
- c) Casi nunca
- d) Nunca

10. **Tiene incertidumbre cuando busca trabajo, siente que no esta capacitado.**
 - a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

11. **¿Que medios de búsqueda trabajo utiliza con mas frecuencia?**
 - a) Contactos o recomendaciones
 - b) Paginas de búsqueda activa
 - c) Bolsa de empleo de la católica
 - d) Agencias de empleo

12. **¿Cuál es su expectativa respecto a tener un trabajo?**
 - a) Ganar dinero
 - b) Hacer línea de carrera
 - c) Desarrollas mis habilidades
 - d) A y C
 - e) B y C

13. **¿Que perspectivas laborales tiene a futuro?**
 - a) Trabajo dependiente
 - b) Trabajo independiente
 - c) A y B
 - d) Ninguna

14. **Siente interés en tener un trabajo propio, y ser empresario**
 - a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

15. **¿A quien considera un modelo a seguir?**
 - a) Docentes
 - b) Padres
 - c) Familiares
 - d) Amigos

16. **En la actualidad esta llevando o ha llevado cursos de diplomado:**
 - a) Si
 - b) No

17. **Se preocupa por elevar su nivel de conocimientos**
 - a) Frecuentemente
 - b) A veces
 - c) Casi nunca
 - d) Nunca

18. **¿Cual es la habilidad que considera haber desarrollado más?**
 - a) Liderazgo
 - b) Trabajo en Equipo
 - c) Influencia en los demás
 - d) Criterio y autonomía en decisiones
 - e) Otro.....

ANEXO N°06 FICHA DE OBSERVACION

1. Año de egreso:

2010		2011		2012	
------	--	------	--	------	--

2. Edad del egresado:

3. Trabaja como:

Dependiente		Independiente		Estudia		No trabaja	
-------------	--	---------------	--	---------	--	------------	--

4. Rubro de empresa en la que labora el egresado:

Financiera	
Bancos	
Fabrica / Manufactura	
Constructora	
Comercializadora	
Redes de mercadeo	
Transporte interprovincial	
Transporte	
ONG	
Restaurant	
Logístico	
Otro	

5. Área en la que se desempeña de desempeña:

Finanzas	
Recursos Humanos	
Proyectos de inversión	
Seguridad industrial	
Contabilidad	
Logística	
Comercialización	
Otra	

6. Observaciones:
