



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“APLICACIÓN DE UN TALLER DE EMPLEABILIDAD
PARA CONTRIBUIR CON EL NIVEL DE HABILIDADES
PROFESIONALES DE LOS ESTUDIANTES DEL
DÉCIMO CICLO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (EPAE) DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS”**

AUTOR: Bach. HON WILSON CHUQUIPIONDO MORI

ASESOR: Dr. RIVER CHAVEZ SANTOS

CHACHAPOYAS – PERÚ

2019



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**“Aplicación de un taller de empleabilidad para contribuir con
el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del
décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de
Empresas (EPAE) de la Universidad Nacional Toribio
Rodríguez de Mendoza de Amazonas”**

AUTOR: Bach. HON WILSON CHUQUIPIONDO MORI

ASESOR : Dr. RIVER CHAVEZ SANTOS

CHACHAPOYAS – PERÚ 2019

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se logró gracias a la colaboración de los compañeros. Hoy egresados en el semestre 2018-II, del X ciclo de la Escuela de Administración de Empresas de la UNTRM, pues fueron ellos los que nos brindaron su tiempo y predisposición para la investigación y consecución de los resultados que se muestran en el presente trabajo.

Por lo mencionado líneas arriba no hay más que dedicar este proyecto a estos alumnos, hoy profesionales pues gracias a ellos se está cimentando el camino para los futuros egresados de esta escuela profesional.

El presente trabajo también es un esfuerzo conjunto de todo el equipo humano que participo como desarrolladores de la investigación y por ende va dirigido a ellos también, habiendo que mencionar que dentro de este equipo se encuentra el Asesor, docentes de la facultad, entre otros que apoyaron en la consecución de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

En nuestra sociedad actual, la cual se encuentra caracterizada por el crecimiento apresurado del conocimiento sin considerar, la dificultad de aprendizaje que representa para muchos de los estudiantes de nuestro país el adaptarse a estos cambios violentos y transformación veloz del saber. Donde rige la ley del más fuerte en cuanto a captación o adaptación a estos grandes cambios o a su vez a su muerte o separación social si es que no lo hacen, es grato saber que las propuestas como la planteada en el presente trabajo de investigación son tomadas como armas para la transformación de nuestro sistema de aprendizaje.

Cambios o tal vez mejoras que desde mucho se han debido aplicar en nuestro sistema educativo, logrando crear así, profesionales mucho más preparados para el ámbito laboral peruano.

Es esa sensación de gratitud que se obtuvo por parte de los estudiantes para con nuestro equipo de trabajo lo que nos gratifica y nos da la plena satisfacción de haber hecho algo que contribuye y aporta al crecimiento de los profesionales en el país.

Se agradece a toda la sociedad en su conjunto y en particular a la comunidad universitaria de Amazonas por haber estado abiertos al planteamiento de la propuesta que en la presente tesis se desarrolla.

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS
UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE
MENDOZA DE AMAZONAS**

Dr. Policarpio Chauca Valqui

RECTOR

Dr. Miguel Ángel Barrena Gurbillón

VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. Flor Teresa García Huamán

VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar

**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR

Yo, RIVER CHÁVEZ SANTOS, Docente de la Facultad Ciencias Económicas y Administrativas de esta Casa Superior de Estudios; como asesor de la tesis

“Aplicación de un taller de empleabilidad para contribuir con el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas (EPAE) de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas” elaborado por el Bachiller HON WILSON CHUQUIPIONDO MORI, considero que cumple con los requisitos de fondo y de forma, por lo que DOY EL VISTO BUENO respectivo para su evaluación y sustentación correspondiente.

Por lo tanto:

Firmo la presente para mayor constancia.

Chachapoyas, octubre de 2019



DR. RIVER CHÁVEZ SANTOS

ASESOR

JURADO EVALUADOR



Ing. Patricia Escobedo Ocampo

Presidente



Mg. Lynn Karin Mendoza Zuta

Secretaria



Mg. Adolfo Cacho Revilla

Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO

Yo, Hon Wilson Chuquipiondo Mori., identificado con DNI 70035779 estudiante de la Escuela Profesional de Ingeniería Agroindustrial de la Facultad Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Declaro bajo juramento que:

- I. Soy autor de la tesis titulada: “Aplicación de un taller de empleabilidad para contribuir con el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas (EPAE) de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”
- II. La misma que presento para optar: Título Profesional de licenciado en administración de empresas.
- III. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- IV. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
- V. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- VI. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.



Bach. Hon Wilson Chuquipiondo Mori
70035779

Chachapoyas octubre de 2019

ANEXO 3-N

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

En la ciudad de Chachapoyas, el día 23 de Agosto del año 2019, siendo las 3:35pm horas, el aspirante Hon Wilson Chugui Prado Mori

defiende en sesión pública la Tesis titulada: Aplicación de un Taller de Empleabilidad para contribuir con el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas (EPAE) de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas de

para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado

Evaluador, constituido por:

Presidente: Ing. Patricia Escobedo Ocampo

Secretario: Mg. Lynn Karin Mendoza Zuta

Vocal: Mg. Adolfo Cacho Revilla

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado ()

Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 4:25 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
VOCAL

[Firma]
PRESIDENTE

INDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR.....	vi
JURADO EVALUADOR.....	vii
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO	viii
ACTA DE EVALUACIÓN	ix
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
1.1. Objetivo general	18
1.2. Objetivos específicos	18
1.3. Plan de investigación	18
1.4. Formulación del problema	21
1.5. Justificación	22
1.7. Bases teóricas	27
1.8. Hipótesis	34
1.9. Variable de estudio	34
II. MATERIAL Y METODOS.....	35
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Población, muestra y muestreo	35
2.3. Métodos.....	36
2.4. Técnicas e instrumentos:	37
2.5. Procedimientos	38
2.6. Análisis de datos	38
III. RESULTADOS	40
IV. DISCUSIÓN	95
V. CONCLUSIONES	98
VI. RECOMENDACIONES	99

VII. REFERENCIA BIBLIOGRAFIA.....	100
ANEXO 1	104
ANEXO 2	109

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1: Género	40
Gráfico 2: Edad de la población	40
Gráfico 3: Lugares de donde proceden los estudiantes	41
Gráfico 4: Ambientes donde prefiere trabajar al egresar.....	41
Gráfico 5: Lugares que prefiere trabajar al egresar	42
Gráfico 6: Conocimiento sobre el taller de empleabilidad.....	42
Gráfico 7: ¿Tiene facilidades para relacionarse?.....	43
Gráfico 8: Liderar equipos.....	43
Gráfico 9: Lidera equipos de trabajo	44
Gráfico 10: Capaz de cerrar negocios	45
Gráfico 11: Preparado para liderar con el estrés	45
Gráfico 12: Solución de problemas financieros	46
Gráfico 13: Calificación de personalidad	46
Gráfico 14: Creatividad	47
Gráfico 15: Ofimática.....	48
Gráfico 16: Conocimiento de programas estadísticos	48
Gráfico 17: Consistencia de mi carrera	49
Gráfico 18: Lectura de libros.....	49
Gráfico 19: Consideración de la importancia de la tecnología.....	50
Gráfico 20: Conocimiento de personas exitosas	51
Gráfico 21: Capacitación con respecto a vocación.....	51
Gráfico 22: Instrumentos laborales	52
Gráfico 23: Elaboración de CV´s	52
Gráfico 24: Perfil profesional para trabajo	53
Gráfico 25: Solución de problemas	54
Gráfico 26: Identificación de problemas	54
Gráfico 27: Información para tomar decisiones	55
Gráfico 28: principales afectados con mis decisiones	55
Gráfico 29: Capacidad de llegar a consenso en las decisiones.....	56
Gráfico 30: propone más de una alternativa para solucionar problemas.....	56
Gráfico 31: Realiza preguntas para tomar decisiones	57

Gráfico 32: Búsqueda de asesoría para tomar decisiones	58
Gráfico 33: Se adapta fácilmente a ambientes laborales cambiantes	58
Gráfico 34: Nuevos retos	59
Gráfico 35: Generación de innovación.....	59
Gráfico 36: Reconoce las opiniones de los demás	60
Gráfico 37: Honestidad.....	60
Gráfico 38: Otorga estimulación por desempeño cuando lidera equipos.....	61
Gráfico 39: Actúa como disciplinado.....	62
Gráfico 40: DISPERSIÓN DE LA COMPETITIVIDAD	64

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. competitividad del estudiante	63
Tabla 2.correlaciones	64

RESUMEN

En esta investigación se aplica un taller de empleabilidad a los estudiantes del décimo ciclo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM-A), ya que los motivos son la escasa preparación en empleabilidad para afrontar el mercado laboral de los estudiantes de Administración de Empresas al egresar, es por ello que en el problema ¿De qué manera la aplicación de un Taller de empleabilidad contribuirá a incrementar el nivel de habilidades en los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas?, se establece que el objetivo de esta investigación es “Aplicar un taller de empleabilidad para incrementar el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas”. También es preciso aclarar que el presente estudio ha empleado el instrumento de encuesta pre test y pos test a los estudiantes. Después de aplicar el pre test, se ha desarrollado las temáticas de importancia para la formación de habilidades de los estudiantes, posteriormente se ha realizado la evaluación con el pos test analizando la información en programas informáticos estadísticos tales como Excel y SPSS V.23, por ultimo después de haber realizado el procesamiento y análisis de los resultados obtenidos se concluyó que como resultado de esta investigación correlacional es que es necesario el desarrollo de habilidades de los estudiantes que significativamente demuestra prioridad para el egresado.

Palabras clave: Taller de empleabilidad, habilidades profesionales

ABSTRACT

In this research an employability workshop is applied to the students of the 10th cycle of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza of Amazonas (UNTRM-A), the reasons are the scarce preparation in employability to face the labor market of the students of Administration of Companies upon graduation, that is why in the problem of how the application of an Employability Workshop will contribute to increase the level of skill abilities in the students of X cycle of the Professional School of Business Administration of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas? , the objective of this research is "Apply an employability workshop to increase the level of skills and / or professional skills of students of the X cycle of the Professional School of Business Administration of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza from Amazonas". The present study has used the pre-test and post-test survey instrument for the students, after applying the pre-test the topics of importance for the students' skills training have been developed, after which they have resumed when evaluating with the post-test analyzing to information in statistical computer programs such as Excel and SPSS V.23, which as a result of this correlational investigation is that it is necessary to develop student skills that significantly show priority for the graduate.

Key words: Employability, skills and / or professional skills workshop

I. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación, está basado en antecedentes que describen objetivos en común, en el desarrollo de la investigación se sustenta con el estudio y aplicación del taller de empleabilidad a los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la UNTRM, se realiza con la finalidad de ayudar a desarrollar habilidades en los estudiantes para enfrentarse al cambiante mercado laboral, el mismo que permitirá mantener preparado cuando egresen ante cualquier adversidad; esta justificación argumenta alcanzar un objetivo de aplicar un taller de empleabilidad para incrementar el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Chachapoyas, una ciudad en crecimiento comercial donde la población se encuentra constantemente experimentando cambios económicos y sociales, a diario las empresas públicas y privadas demandan profesionales preparados en diversas materias y existen muy pocos profesionales que al egresar se encuentran preparados para afrontar la competencia de profesionales que postulan al mismo puesto. El taller de empleabilidad busca prepararlos para afrontar la competencia tales como en liderazgo, competitividad, comunicación, conocimiento y otros. Por tanto, la acumulación de cartones no garantiza un profesional eficiente y de calidad sin embargo la constante preparación hace mejor calidad profesional.

Ante lo descrito en el párrafo anterior y nuestro problema ¿De qué manera la aplicación de un Taller de empleabilidad contribuirá a incrementar el nivel de habilidades en los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas?, responde la hipótesis en este trabajo de investigación a que, el desarrollo de la aplicación de un taller de empleabilidad incrementa el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

1.1. Objetivo general

Aplicar un taller de empleabilidad para incrementar el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del X ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

1.2. Objetivos específicos

- ✓ Diagnosticar el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez Mendoza de Amazonas.
- ✓ Demostrar que la aplicación del taller de empleabilidad incrementa significativamente el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- ✓ Proponer como alternativa el taller de empleabilidad en la escuela de Administración de Empresas para mejorar las habilidades de los estudiantes.

1.3. Plan de investigación

1.3.1. Realidad Problemática

La empleabilidad es uno de los principales objetivos que tiene un graduado universitario al finalizar sus estudios; esto es, encontrar un trabajo que le satisfaga y en el menor tiempo posible. Sin embargo, los resultados de la encuesta del proyecto REFLEX (ANECA, 2007) revelan que los graduados de algunos países europeos (Reino Unido, Francia, Italia y España) reconocen importantes carencias a este respecto en cuestiones de empleabilidad que afirman no tener las competencias necesarias que el trabajo les exige, utilizan poco las competencias adquiridas en la universidad y consideran su trabajo poco satisfactorio y exitoso según sus intereses y creencias. Si bien esta situación no es la más deseable, sin duda no debemos olvidar los beneficios de obtener un grado universitario. Por una parte, el incremento de graduados ha cambiado la naturaleza de las oportunidades de empleo en el mercado laboral. La oferta de graduados cada vez más cualificados ha llevado a la aparición de nuevos tipos de trabajos más cualificados (Harvey, 2000; Purcell y Elias, 2004). Por otra parte, y a nivel

individual, es de destacar que los graduados poseen una menor tasa de paro (OECD, 2011a), ganan un mayor salario y están más satisfechos que los que poseen educación secundaria o menos (OECD, 2011b). Este panorama podría tildarse de preocupante en prácticamente cualquier contexto, pero en el caso de los países europeos el reto es todavía mayor, ya que se encuentran inmersos en la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior. En particular, la nueva filosofía europea para hacer frente a las exigencias de la globalización y del cambio tecnológico enaltece la empleabilidad como uno de los principales valores que debe inspirar la enseñanza superior en Europa (Declaración de Bolonia, 1999; Declaración de Bergen, 2005; Declaración de Lovaina, 2009). En definitiva, queda claro que para estos países la empleabilidad es un reto a abordar sin más dilaciones.

Dicho esto, aunque indudablemente existen factores económicos y sociales que ayudan a explicar este problema, la universidad suele cargar con parte de la responsabilidad. En particular, se le encomienda que las titulaciones oficiales aporten al alumno la formación necesaria para que obtenga y pueda adaptar sus competencias a situaciones nuevas y cambiantes con las que se enfrente en su actividad profesional, de manera que le garanticen la empleabilidad (MECD, 2011; Camacho y Medina, 2012). Es en este contexto en el que pensamos que merece la pena reflexionar sobre el compromiso de la universidad con la empleabilidad. De entre los países que los resultados de REFLEX identifican en una mala situación, hemos elegido España como escenario de estudio por el momento delicado que atraviesa su educación superior, agravado por una tasa de desempleo que casi triplica la media de los países de la OCDE (MECD, 2011). El diagnóstico de la enseñanza superior en España es negativo desde el punto de vista de la empleabilidad. Mora (2002) sugiere, por ejemplo, que la formación en la universidad española ofrece una escasa adaptación a los perfiles profesionales demandados por la sociedad actual, de manera que sus egresados ya no serían “profesionales”, sino graduados con una formación excesivamente teórica. De hecho, se ha constatado (ANECA, 2004) la baja valoración que tienen los empleadores españoles (5,5 sobre 10) de la preparación de los egresados universitarios al empezar a trabajar. Esta baja valoración tendría que ver al

parecer con la falta de competencias en materia de idiomas, capacidad de liderazgo, creatividad y otras aptitudes prácticas. Este análisis coincide en el tiempo con una recesión demográfica significativa (Hernández, 2006; MEC, 2006) que en los últimos años ha incrementado la competencia entre universidades, así como con la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior, que implica cambios importantes de filosofía y metodología docente. El resultado es que las universidades están sufriendo una presión considerable para, por fin, ofrecer al alumno lo que realmente estaba buscando: la mejora de su empleabilidad (Declaración de Lovaina, 2009; MECD, 2011). Son muchos los trabajos que identifican las competencias que debe transmitir la universidad a los alumnos a lo largo de sus estudios (Boshuizen, 2004; Villa y Poblete, 2007; Conchado y Carot, 2013) y que les ayudan a mejorar su empleabilidad. Sin embargo, todos ellos analizan la transmisión de estas competencias a través de la docencia de las titulaciones oficiales. Por este motivo, en este trabajo proponemos que existen competencias que se pueden desarrollar más allá de esta docencia y que, si bien no está empíricamente confirmado, pensamos que ayudan a completar la empleabilidad de los alumnos. Es en el aprendizaje de estas competencias donde pensamos que se pueden diferenciar hoy en día unos centros de otros. Así, nuestro objetivo es analizar qué actividades llevan a cabo los centros de educación superior (CES) para completar el desarrollo de las competencias recibidas en la titulación y que pueden mejorar la empleabilidad del graduado.

En la primera mitad del año 2011 existían 8,2 millones de jóvenes entre 15 y 29 años, que representaban casi un tercio de la población peruana. Este grupo de jóvenes nació entre las décadas de 1980 y 1990, periodo de crisis social y económica en el país. Sin embargo, su ingreso al mercado laboral se ha producido en la primera década de este siglo, en la que el país ha crecido en promedio a 6% anual, tasa mayor a la del crecimiento poblacional. Este crecimiento indudablemente ha generado empleos, a los cuales han accedido aquellos con las calificaciones y competencias que demandan los sectores económicos en crecimiento. Sin embargo, no se han generado oportunidades de empleo para todos los jóvenes. Cabe resaltar que de 8,2 millones de

jóvenes, aproximadamente cinco millones se encontraban trabajando, 405 000 jóvenes se encontraban desempleados y 2,8 millones inactivos según la Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana (ENAJUV, 2012). Entre estos grupos, un 42% de jóvenes solo trabajaba (no asistía a ningún centro educativo), 23% solo estudiaba y 19% estudiaba y trabajaba a la vez. Lo más preocupante ha sido la existencia de un grupo importante de jóvenes que además de que no trabajaba tampoco asistía a un centro educativo (16% del total de jóvenes). Visto de esta forma, el desempleo es un problema menor en relación a otros.

La ley de modalidades formativas se promulgó en el año 2005, con la intención de impulsar nuevas formas de contratación laboral dirigidas a jóvenes. En total, se especificaron cinco nuevos tipos de contratos, que dependían tanto de la edad de los jóvenes como de la instrucción que habían recibido (primaria, secundaria, superior incompleta o completa). Los contratos de formación laboral o aprendizaje tienen un objetivo formativo, es decir, el contrato implica que los jóvenes reciban capacitación por parte del centro laboral y ejerzan en la práctica los conocimientos recibidos.

Sin lugar a dudas, que la tarea de crear profesionales que se adapten satisfactoriamente a las necesidades del mercado laboral es ardua e involucra una enorme responsabilidad. Sin embargo, al pensar en el hecho que se da dentro de la Provincia de Chachapoyas y región Amazonas, la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la mencionada universidad, oferta profesionales al mercado, por tanto, debe motivar e incrementar el sentido de responsabilidad de éste, en el sentido de considerar como un deber moral el formar profesionales con las competencias suficientes para responder satisfactoriamente a los requerimientos de las empresas tanto regionales como nacionales.

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera la aplicación del Taller de empleabilidad contribuirá a incrementar el nivel de habilidades en los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela profesional de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas?

1.5. Justificación

El Ministerio de Educación (MINEDU) asume la rectoría de la Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria.

Además, se crea la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), y se introduce el licenciamiento obligatorio y renovable de las universidades, en lugar de la autorización de funcionamiento provisional y definitivo del anterior marco legal. (SUNEDU, 2015, p. 5).

En tal sentido, la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, actualmente se encuentra inmersa dentro de tal proceso y para ello, la SUNEDU ha establecido la matriz de indicadores, en relación a las Condiciones Básicas de Calidad – CBC, con los cuales se tiene que cumplir. Dentro de las CBC, tenemos la condición VII: Existencia de mecanismos de mediación e inserción laboral (Bolsa de Trabajo u otros). Lo que a su vez establece que: “uno de los fines de la universidad moderna es formar profesionales aptos para insertarse en el mercado laboral. En ese esquema, los estudiantes deben tener la oportunidad de contar con prácticas pre profesionales que faciliten su progresiva inserción al mercado laboral”

(SUNEDU, 2015, p. 28). Esta condición se dimensiona en la “Condición VII.1 Mecanismos de mediación e inserción laboral para estudiantes y egresados”, instaurándose el Plan de seguimiento al graduado aprobado por la autoridad competente de la universidad (SUNEDU, 2015). En esa perspectiva, la investigación que se proyecta realizar, desde ahora revela conveniencia porque se proyecta mediante un taller de empleabilidad mejorar las condiciones de aptitudes de los estudiantes de Administración de empresas de la UNTRM.

Al igual que la orientación académica, la orientación para el empleo e inserción laboral tiene una importancia fundamental en el momento actual, y un Taller de Empleabilidad entendemos que es el máximo exponente de dicha orientación, como su propio nombre indica. Estamos en un momento en el que se exige a los Centros de Enseñanza Superior que tengan un plan de orientación concreto para el empleo y la inserción laboral de sus estudiantes, como un punto importante en los planes de seguimiento y verificación de los diferentes títulos.

Con las acciones que se proponen se pretende contribuir a un mejor y mayor acceso al empleo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de

Empresas (EPAE) cuando egresen, así como una mejor inserción laboral (más duradera y de mayor calidad), informar y orientar sobre itinerarios profesionales y salidas profesionales, apoyar la transición al mercado laboral, hacer un seguimiento de la misma, etc. Para ello, como hemos señalado en párrafos anteriores, habrá que establecer contactos productivos con empresas, que posibiliten esa incorporación efectiva al trabajo de los estudiantes que cursan el décimo ciclo y se encuentre matriculados en el curso de prácticas pre profesionales.

1.6. Antecedentes de la investigación

Con respecto a los antecedentes de la investigación se logró encontrar en el ámbito internacional y nacional, sin embargo, a nivel local no se encontró ningún registro con la variable de estudio igual o semejante al trabajo en mención.

Se puede citar a (Gardner, 1994), que, a partir de las evidencias que lo componen cuando identificamos las cuestiones claves para ayudar a los alumnos a reflexionar sobre cuáles son los propósitos, aquello que está bien planteado, dónde los esfuerzos han estado mal planteados o han sido inadecuados, y cuales resultan ser, por el contrario, las líneas más interesantes para desarrollos posteriores. Intentando, en la medida de lo posible, conservar esa clase de reflexión natural y conversación informal que se producen en el transcurso de cualquier aprendizaje práctico o esa conversación reflexiva con los materiales de la situación.

A nivel internacional

Para Alfredo Sánchez (2014), sobre la empleabilidad en México; Paradójicamente, los jóvenes que estudian suelen atravesar largas fases de educación; de hecho, en muchas ocasiones continúan estudiando ante la falta de expectativas laborales. Además, enfrentan un mercado de trabajo que les solicita experiencia, pero sin poder acceder a un primer empleo, encontrándose en un círculo vicioso. Por otro lado, los jóvenes se enfrentan a una ruptura en las prácticas sociales y el tejido social, lo que los ha llevado a vivir en una sociedad sin sentido, en donde los únicos “valores” que se les presentan son el egoísmo y el consumismo. Frente a ellos se encuentran desarticuladas las expectativas del tejido social (tolerancia, relaciones de pareja,

paternidad, familia, trabajo, seguridad). El deterioro de estos mecanismos de convivencia social hace que los jóvenes sólo den por cierta la incertidumbre

Por otro lado, Cristian C. Sanin (2016) refiere que la empleabilidad en Colombia en la década de los 70, el concepto de empleabilidad se encaminó hacia el mercado laboral. Éste se consideró como una medición de deficiencias en la cualificación profesional, la movilidad y la presentación de los agentes ofertantes, revelando la distancia entre características individuales y requerimientos de producción y aceptabilidad en el mercado de trabajo; bajo esta visión se separó los “aptos” de los “no aptos” teniendo como referencia al individuo de manera particularizante (Hirata, 1997). De acuerdo con lo anterior, la empleabilidad contenía contornos claramente delineados en el rol que asumen los agentes en el mercado; ya sea de ocupados, desocupados o inactivos (Martínez y Rentería, 2006).

Hacia los años 80, como consecuencia de lo acontecido en los años 60 y 70, la empleabilidad pasa a tener una concepción diferente en Estados Unidos y Reino Unido, se empieza a asociar al igual que en sus inicios a las informaciones estadísticas disponibles sobre empleo, considerando como indicadores de referencia las personas empleadas, su duración y el nivel de salarios. Como resultado, los modelos adoptados en los años 90 particularmente los canadienses, abordan la empleabilidad como capacidad relativa de una persona para obtener un empleo dada la interacción entre características personales y mercado de trabajo, en este se reintroduce las dimensiones individuales y colectivas en las cuales se consideran perfiles, estadísticas, trayectorias y circunstancias presentes en mercado de trabajo.

A nivel nacional

Según (Chinle, 2011), en la investigación “el empleo juvenil en el Perú: diagnóstico y políticas” de la universidad católica del Perú dice que, Del diagnóstico realizado se pueden observar las diversas transiciones que experimentan los jóvenes hacia un empleo decente: la transición hacia la paternidad, de la escuela a la educación para el trabajo, de la escuela al empleo dependiente, la transición al emprendimiento o la transición hacia una migración. Cada transición tiene etapas diferenciadas que no

son superadas por todos los jóvenes. Por ello se requieren políticas específicas para cada etapa de cada transición. No llevar a cabo exitosamente una transición puede comprometer la trayectoria futura de empleo decente de los jóvenes. En particular, los retornos a la experiencia laboral (medida a través de la edad), muestran que estos son crecientes con la edad, pero crecen a tasas cada vez menores. Si los jóvenes observan que a medida que avanza la edad los ingresos crecen a menores tasas, es posible que aparezcan tendencias a la desvinculación en el largo plazo, es decir, a pensar en un futuro al margen del trabajo. Así, no se pueden realizar políticas solo para los jóvenes, pues lo que ocurre con las generaciones mayores también los afecta. Ante esta diversidad de problemas, el Estado ha respondido con una serie de programas que proveían de capacitación, empleo directo, información laboral, apoyo a emprendimientos u orientación vocacional, entre otros servicios que requería la juventud para enfrentar algunas de las problemáticas mencionadas. Estos programas en un principio se encontraban desarticulados entre sí. Sin embargo, en los últimos cinco años se han aprobado una serie de políticas o planes nacionales de mayor alcance con un enfoque comprehensivo que abarcan muchos de los problemas mencionados en el diagnóstico. En el presente documento se han mostrado una serie de propuestas de política, de tal forma que se abarque la totalidad de los problemas que se presentan en cada una de las transiciones mencionadas. Al respecto, cabe mencionar que los recientes planes de empleo presentados ya agrupan parte de las propuestas de política a las que nos hemos referido y ya se han llevado a cabo programas específicos para enfrentar estas problemáticas. La evaluación de estos planes y programas de apoyo al empleo juvenil es una tarea pendiente, así como la incorporación de algunas problemáticas que no han sido tomadas en cuenta. Finalmente, es necesario asegurar mecanismos económicos y legales para asegurar el acceso a trayectorias exitosas de empleo decente que permitan reconstruir en los jóvenes peruanos la expectativa de que a través del trabajo y el estudio es posible construirse un buen futuro en el país.

De acuerdo a Ana P. Franco y Hugo Ñopo (2018), en su informe sobre “Ser Joven en el Perú: Educación y trabajo”, menciona que pensar en soluciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes pobres y sus capacidades no es sencillo. Tal como venimos sosteniendo, las personas acumulan capital humano al recorrer dos caminos:

la educación y el trabajo. Tiene sentido, entonces, buscar soluciones en ambas vías. El problema de las malas condiciones laborales de los jóvenes pobres no es nuevo. En las últimas dos décadas se pueden identificar esfuerzos para mejorar su situación, tanto en educación como en capacitación. No obstante, si bien todos los intentos están marcados por buenas intenciones, no todos han llevado a resultados positivos. ¿Por qué sucede esto? Porque en algunos casos “buenas” políticas se instauran sin estudiar los posibles efectos perversos de su implementación; y en otros casos, “malas” políticas se truncan a causa de factores políticos, sin considerar los efectos positivos que tendrían en el mercado laboral. En esta sección analizaremos tres ejemplos de buenas intenciones que terminaron en malos resultados. En primer término, en cuanto a la educación, hace poco más de dos décadas hubo un cambio drástico relacionado con la creación de universidades, cuando se instituyó el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de las Universidades (Conafu) y se dictó la Ley de Promoción de la Inversión en la Educación. Los promotores de universidades privadas dejaron de requerir aprobación legal para crearlas y obtuvieron la posibilidad de constituir las como instituciones con fines de lucro.

Para Víctor H. Muñoz (2008), Cuando se analiza la evolución del empleo en el Perú, tenemos que señalar que la población en edad de trabajar se encuentra ubicada mayormente en el sector de servicios, teniendo una formación educativa básica importante; además existe una PEA (Población Económicamente Activa) en continua expansión, lo que exige una permanente y progresiva creación de nuevos puestos de trabajo.

Asimismo, esta “tercerización” de la PEA es más acentuada en los centros urbanos (Comercio y Servicios no personales), teniendo una gran importancia los trabajadores independientes, lo que nos indica una autogeneración de empleo, como una respuesta a la ausencia de demanda de trabajo en el mercado laboral. Este hecho es lo que explicaría en gran medida el llamado sub-empleo, una categoría que esconde la incapacidad de la economía para crear nuevos puestos de trabajo. En cuanto al desempleo tenemos que este es más acentuado en las mujeres y en los jóvenes de 14-24 años y en aquellos que tienen estudios superiores; el gran problema de falta de generación suficiente de nuevos puestos de trabajo se percibe en el bajo nivel de remuneraciones que reciben los asalariados, constatándose que es en el

rubro de ingresos menores a S/. 300 mensuales en donde la tasa de desempleo es mayor (16.1%) frente a un (7.5%) en el rubro ingresos mayores a 1500 soles mensuales). En el caso del sub-empleo, la cuestión es muy controversial, por la medida que se utiliza para considerar si un trabajador se encuentra o no en situación de sub-empleo. Como se sabe no es lo mismo tomar como punta de referencia la Canasta Familiar con la cual se mide el índice de precios al consumidor (IPC) que tiene un valor de S/. 1400, que tomar una Canasta Básica de S/. 884.5. Con este mecanismo se llega a considerar muchos desempleados como adecuadamente empleados.

A Nivel Regional

Como lo indica el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2001), donde se clasifica a las regiones por el aporte que estas tienen al PBI nacional nuestra región se ubican en el tercer grupo, el mismo que está conformado por los departamentos: San Martín, Cusco, Amazonas y Huánuco. Su aporte al PBI de la economía fue del 6.2 por ciento en el 2001 (1.6% en promedio cada región). Su estructura productiva se fundamenta en el sector agrícola. Además, los servicios en turismo constituyen una actividad importante en el departamento de Cusco.

1.7. Bases teóricas

El Perú ha contado con una serie de programas y acciones para incentivar el empleo juvenil, con el objetivo de resolver problemas concretos. Estos se establecieron en forma relativamente aislada, sin articularse entre sí. Además, no siempre se establecieron en cooperación entre varias instituciones, siendo el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) el principal propulsor de estas iniciativas. Entre estas han destacado los antiguos programas Pro joven, APROLAB y CAPLAB; que tenían el objetivo de ofrecer capacitación técnica a jóvenes. Además de los mencionados, «A trabajar urbano» se estableció como un programa de creación directa de empleo —aunque no focalizado especialmente en jóvenes— y “Jóvenes Emprendedores” promovía la creación de micro y pequeñas empresas. Otros servicios ofrecidos por el MTPE como la Red CIL-Pro empleo (con el objetivo de mejorar la intermediación laboral) y la publicación periódica de estadísticas para

orientar a los jóvenes sobre las ocupaciones más demandadas, no necesariamente se relacionaron a los sistemas de búsqueda de empleo de los programas mencionados.

Adicionalmente, se crearon una serie de modalidades de formación laboral para jóvenes, las cuales promovían la capacitación en la empresa, dando incentivos a los empleadores para que pudieran ofrecer la posibilidad de adquirir experiencia laboral a los jóvenes y formación en la empresa. Afortunadamente, desde el año 2006 el paradigma de las políticas de empleo juvenil se ha modificado. Se han aprobado una serie de políticas de mayor alcance con un enfoque comprehensivo, bajo cuyos principios se están modificando los programas ya existentes que se encontraban desarticulados. Estas políticas han reconocido al grupo de jóvenes como “grupo vulnerable” y han planteado objetivos de largo plazo para atacar diversos problemas diagnosticados.

Aunque en la situación de desequilibrio de los últimos años entre la oferta y la demanda laboral, el estudio de la empleabilidad ha adquirido una especial importancia, el término posee una larga historia y su evolución ha corrido paralela a la evolución del contexto económico y social de las últimas décadas. En este apartado se presenta una revisión histórica de los significados atribuidos al mismo, siguiendo el análisis que realizan (Forrier y Sels, 2003) en el marco de la realidad norteamericana. En las primeras publicaciones que aparecen hacia 1950, la empleabilidad servía a un propósito fundamentalmente económico, que no era otro que el de lograr el pleno empleo. En una época de prosperidad económica y con un mercado laboral ajustado, la empleabilidad se dirigía a alentar a los desempleados desfavorecidos a participar en el mercado laboral. En aquellos momentos, las principales variables explicativas que se consideraban estaban relacionadas con aspectos como la actitud hacia el trabajo y la propia imagen. Las principales medidas de intervención gubernamental estaban dirigidas a estimular la entrada en el mercado laboral.

(Boltanski y Chiapello, 2002) definen la empleabilidad como el capital personal que cada uno debe gestionar y que consta de la suma de sus competencias movilizables. (Fuster,1999) señala que la empleabilidad está estrechamente vinculada al autodesarrollo del individuo, es decir, a que el individuo asuma el compromiso de planificar su propia vida profesional, teniendo una actitud proactiva a la hora de buscar oportunidades que lo hagan ser más empleable. Estas definiciones ponen el foco de atención, casi de forma exclusiva, en el propio individuo y en el desarrollo de sus potencialidades.

(Hillage y Pollard, 1998), por su parte, se refieren a la empleabilidad como aquella capacidad que tiene el individuo para obtener un empleo, mantenerlo y obtener uno nuevo si se requiriese. Pedro Weinberg, en su ponencia “Formación profesional, empleo y empleabilidad”, presentada en el Foro Mundial de Educación celebrada en Porto Alegre, en el año 2004, señala que la empleabilidad abarca las cualificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Interesa destacar en estas definiciones las tres direcciones hacia las que, según los autores, apunta la empleabilidad: la consecución de un empleo, su mantenimiento y la carrera o trayectoria profesional.

En este sentido, algunos autores proponen una metodología, para poder mejorar la capacitación e inserción al mercado laboral de los jóvenes; porque muchos de ellos, con una larga trayectoria de fracasos, precisan de un tratamiento educativo alternativo que les ofrezca la posibilidad de hacer un “último esfuerzo” para estar en mejores condiciones de acceder al mundo laboral. Por eso, es fundamental contar con un modelo de intervención claro y asumido por todos, ya que no sólo es necesario trabajar con los jóvenes, sino que debemos incorporar hasta donde sea posible también a las familias, la administración y la sociedad civil, en lo que constituye un planteamiento eminentemente comunitario. El tipo de jóvenes a los que atienden los programas de inserción laboral, requiere la participación de los mejores educadores, o, al menos, los mejores dispuestos para esta dedicación.

El perfil del profesorado es clave, ya que debe asumir como uno de sus papeles principales el de educador y acompañante de adolescentes en su tránsito, muchas veces difícil, hacia la edad adulta, con el referente claro de lograr su incorporación al mundo del trabajo. Los docentes deben tener experiencia en el trato y la enseñanza con jóvenes con dificultades, estar bien cualificados profesionalmente, poseer creatividad, iniciativa y capacidad de motivar e ilusionar, además de considerarse un indicador de rendimiento de las propias universidades, ya que no es la universidad la única responsable. Afirman que considerarla como un indicador refleja una visión estrecha de los objetivos educativos y una amenaza a la libertad académica (Harvey, 2000; Morley, 2001; Billet, 2009). Indican la existencia de otros factores económicos responsables de que los graduados no sean empleables, que en los últimos años han pasado desapercibidos, centrando toda la presión en los factores individuales del graduado (Moreau y Leathwood, 2006). Teorías de la exclusión social afirman incluso que la empleabilidad es determinada principalmente por el mercado de trabajo, en lugar de por las capacidades de los individuos (Brown et al., 2003), si bien también existen otros factores de los que depende la potencial obtención de un empleo de acuerdo con la formación recibida como el estatus, el poder, el género, la raza o el capital de los individuos (Weber, 1968; Collins, 1979; Morley, 2001).

1.7.1. Definición de términos del taller de empleabilidad

La palabra taller proviene del francés “atelier”, y significa estudio, obrador, obraje, oficina. También define una escuela o seminario de ciencias a donde asisten los estudiantes. Aparentemente el primer taller fue un obrador de tallas. (Verse: L. DA VINCI) (Inteligencia Genial, M. Gelb.) De una manera o de otra, el taller aparece, históricamente, en la Edad Media. En aquella época, los gremios de artesanos pasaron a ocupar el lugar de los mercaderes. Esta organización de trabajadores se continuó hasta el siglo XIX. Sólo los

“maestros” artesanos eran miembros del gremio y llegar a serlo no era fácil. El “maestro” hábil en su oficio aceptaba en su taller a un cierto número de aprendices, quienes comenzaban su aprendizaje alrededor de los 12 años. Durante su entrenamiento, que podía prolongarse entre cinco y doce años, según la habilidad requerida, los aprendices compartían casa y comida con el

“maestro”. Una vez completada su formación, el aprendiz adquiriría la condición oficial, y aunque estuviera en condiciones de abrir su propio comercio, aún no podía incorporarse al gremio. Para ser admitido debía rendir exámenes orales y presentar su “obra maestra”; aprobados estos requisitos, pasaba a ser “maestro”. Como vemos, el taller, como lugar de trabajo y aprendizaje, no es un hecho novedoso y, con los años, fue incorporándose en distintas áreas. El adiestramiento de discapacitados y marginados sociales incluye actividades de taller, las carreras de arquitectura y artes visuales también lo incorporan para entrenar a los estudiantes a partir del hacer.

El lenguaje cotidiano habla de “atelier” para designar el lugar de trabajo, el estudio de pintores, ceramistas, escultores. En las últimas décadas aparece la palabra “workshop” en los programas de formación, de extensión universitaria y de posgrado relacionados con la Psicología y otras ciencias referidas al hombre. Es reciente en nuestro país la difusión del taller en las escuelas, mucho más en la tarea cotidiana del aula. En un principio los talleres se relacionaron con la práctica, las actividades prácticas, literarias y expresivas. Personalmente creo que hoy se puede pensar en el taller vinculado tanto a las actividades manuales y creativas o expresivas como al aprendizaje de materias instrumentales: Matemáticas, Lecto - escritura, Ciencias Sociales. Tal vez, esa tan reciente difusión entre nosotros haga pensar que sólo se trata de una moda; otros encontrarán que ya en estas épocas han trabajado “como en taller”, aunque no se llamaran de ese modo. Comprender sus fundamentos teóricos e ideológicos, ampliarlos a través del seguimiento del proceso de aprendizaje según esta modalidad, realimentar los descubrimientos con la investigación, la reflexión y el hallar nuevos enlaces conceptuales, permitirá el salto cualitativo.

1.7.2. Competencia.

(Perrenoud, 2000) define la competencia como aquella capacidad de movilizar recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones. Se trata de una capacidad para actuar eficazmente en un número determinado de situaciones, capacidad que está basada en los conocimientos pero que no se limita a ellos. Por su parte, (Lévy-Leboyer, 2003a) señala que la competencia es un conjunto

de conductas organizadas en el seno de una estructura mental, también organizada y relativamente estable y movilizable cuando es necesario. Otras definiciones que ponen el énfasis en la capacidad para movilizar determinados recursos, son las de Hayes (1985; citado en Guerrero Serón, 1999, p. 340) quien define la competencia como la capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo o la de Lasnier (2000; citado en Hernández Pina et. al., 2005), que se refiere a la competencia como un saber hacer complejo resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades, habilidades (de orden cognitivo, afectivo, psicomotor o social) y de conocimientos utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común. En la misma línea, (Le Boterf, 2001) señala que la competencia implica una acción –un saber actuar, movilizar, combinar, transferir – validada – demostrada- en una situación profesional compleja –la competencia está contextualizada- con vistas a un fin. En otro momento, señala que la competencia es una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros)) que son movilizados para lograr un desempeño.

1.7.3. Empleabilidad

(Yorke y Knight, 2003), definen la empleabilidad como el conjunto de logros conocimientos, habilidades y atributos personales- que proporcionan a los graduados las mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el conjunto del mercado de trabajo, de la comunidad y de la economía (citado por Caballero, García & Quintás, 2007, p. 20).

La empleabilidad “abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de

trabajo en diferentes periodos de su vida” (OIT, 2000 citado por González, 2015).

El término “empleabilidad”, es la capacidad de una persona para encontrar empleo o mejorarlo si ya lo tenemos, de la forma más rápida y en las mejores condiciones posibles. Los factores que influyen pueden ser: - Formación - Experiencia - Cualidades - Actitudes personales (Wikcionario, 2015).

“Empleabilidad se refiere a la capacidad y la disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral (factores de oferta), para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y en el ambiente de trabajo (factores de demanda), facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (instituciones)” (De Grip, Loo y Sanders, 2004 citado por González, 2015).

1.7.4. Empleo

Al término “empleo” se le atribuye más de un significado. Desde una perspectiva, puede entenderse como la acción y el efecto de generar trabajo y ofrecer puestos laborales. Como sabrán, emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo (ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función remunerada), invertir dinero en una compra o, simplemente, utilizar algo (Wikcionario, 2015).

Por otra parte, el vocablo se usa para mencionar una ocupación u oficio. En ese sentido, se lo suele aprovechar como sinónimo de trabajo. “El empleo es la concreción de una serie de tareas a cambio de una retribución pecuniaria denominada salario”.

En la actualidad, la forma de empleo más extendida a nivel mundial es el trabajo asalariado (en relación de dependencia). El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el que se fija el valor por el cual se venderá la fuerza de trabajo y las condiciones en que será prestado el empleo. El precio del trabajo se conoce como salario o remuneración, y puede ser pagado en forma diaria (jornal), quincenal (quincena) o mensual (sueldo). (Wikcionario, 2015).

1.8. Hipótesis

La aplicación de un taller de empleabilidad incrementa el nivel de habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

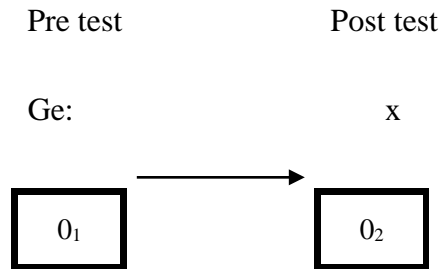
1.9. Variable de estudio

Variable Dependiente	Variable Independiente
Estudiantes del décimo Ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas	Taller de empleabilidad

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Diseño de investigación

El presente estudio de investigación es aplicado buscando diagnosticar debilidades y fortalezas del estudiante del décimo ciclo a través de un pre test y posterior se aplicó un cuestionario de pos test para conocer los resultados obtenidos del taller aplicado en el estudiante.



Dónde:

Ge: Grupo experimental: 24 estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

X: Estímulo: “TALLER DE EMPLEABILIDAD”

01: Pre test del grupo experimental

02: Post test del grupo experimental

2.2. Población, muestra y muestreo

Población: La población de estudio estuvo constituido por los estudiantes del décimo ciclo, aquellos que se encontraban matriculado en el curso de prácticas pre profesionales de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017 II.

Criterio de Inclusión: Estudiantes matriculados en el curso de prácticas pres profesionales de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Ciclo	cantidad
X	24
Total	24

Fuente: DGAYRA-UNTRM 2017-II.

Muestra: La muestra en estudio fue igual a la población (Población- muestra), ya que dicha población es pequeña para este estudio y al estimar la muestra para el estudio se aproximaba a la población.

Muestreo: Se aplicó un muestreo no Probabilístico (por conveniencia), ya que se tomó y evaluó al total poblacional de los estudiantes de Administración de Empresas del décimo ciclo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

2.3. Métodos

Los métodos utilizados en esta investigación fueron los siguientes:

2.3.1. Científico

Puede definirse como “contrastación dialéctica entre la teoría y la práctica”, ya que buscó resolver la problemática de la empleabilidad de los estudiantes cuando egresen de la Escuela de Administración de Empresas para lograr de forma eficiente la solución de tal problemática.

2.3.2. Analítico

Este método facilitó conocer los resultados obtenidos después del procesamiento de datos de los instrumentos aplicados, con la finalidad de analizar los indicadores que describan y evalúen la competitividad y habilidad de los estudiantes que podrán aplicar al egresar de la universidad.

2.3.3. Inductivo

Este método permitió describir y explicar la realidad problemática de la empleabilidad de los estudiantes del décimo ciclo de Administración de Empresas cuando egresen, para luego relacionarla con la teoría y llegar a generalizar los resultados, teniendo como criterio el análisis del fenómeno de estudio desde lo particular a lo general.

2.3.4. Deductivo

Mediante este método se conoció la realidad global del problema de empleabilidad de los estudiantes al momento de egresar de la Escuela Profesional de Administración de Empresas relacionarlo con el objeto de estudio, analizándose el problema desde una visión general a lo particular.

2.3.5. Sistémico

A través de este método se encaminó todas las etapas del estudio al interrelacionar los elementos, componentes y dimensiones e indicadores de la empleabilidad para los estudiantes de Administración de Empresas cuando egresen.

2.4. Técnicas e instrumentos:

Se hizo uso de la técnica de la encuesta de campo y/o telefónica que permitió recopilar la información de los indicadores con respecto al taller de empleabilidad a los estudiantes del décimo ciclo de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Instrumentos: Se utilizó el cuestionario o ficha de recolección de la información para poder registrar la información de los indicadores mediante preguntas cerradas, abiertas y combinadas de respuestas únicas y múltiples de la empleabilidad que se aplicó en el campo o vía telefónica a los estudiantes de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

2.5. Procedimientos

Los procedimientos que se tuvieron en cuenta en la presente investigación fueron los siguientes:

- a) Se diseñó y elaboró los instrumentos de recolección de datos (cuestionario – pre test).
- b) Se aplicó el taller evaluando las principales debilidades de los estudiantes diagnosticado en el pre test.
- c) Se realizó el post test a los estudiantes para conocer el resultado del taller.
- d) Se validó el instrumento de recolección de datos con una muestra piloto. La validación del instrumento se realizará teniendo en cuenta la evidencia relacionada con el contenido. La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p. 247).
- e) Se procesó y tabulará la información obtenida con ayuda de la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016.
- f) Se organizó y presentó la información de los resultados mediante cuadros y gráficos estadísticos, según los objetivos de estudio, con ayuda del software Estadístico SPSS V.23.0.
- g) Luego, se analizó, discutió y comparó los resultados obtenidos.
- h) Se concluyó según los objetivos de estudio de investigación.
- i) Y por último, se recomendará el estudio según conclusiones a las que se arriben.

2.6. Análisis de datos

Para analizar la información recogida a través del cuestionario se realizó un análisis exploratorio inicial de los datos, consistente en la depuración de los mismos para detectar los posibles errores y omisiones, seguido de un proceso de codificación para transformar los datos del cuestionario en símbolos ordinalmente numéricos.

Los datos recopilados de la encuesta fueron procesados y tabulados en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016, así también se utilizó el software estadístico Spss V23.0, para el análisis estadístico de los indicadores de empleabilidad.

Para realizar el análisis estadístico se utilizó la estadística descriptiva e inferencial que permitió obtener indicadores descriptivos como:

Tablas o cuadros de distribución de frecuencias, que permitieron identificar las proporciones porcentuales % de las categorías o características de las preguntas de la encuesta a realizar.

Gráficos estadísticos de barras, que permitieron describir gráficamente el comportamiento o características de las preguntas de la encuesta realizada.

Estadígrafos descriptivos, que permitieron describir el comportamiento de los indicadores cuantitativos de los indicadores de la variable empleabilidad como los de: tendencia central (\bar{X} , Me, Mo), dispersión o variabilidad (R , S^2 , S , $C_V\%$).

Análisis de correspondencia múltiple, que permitió describir y agrupar las modalidades latentes más y/o menos activas presentes en los indicadores que midan la variable empleabilidad.

III. RESULTADOS

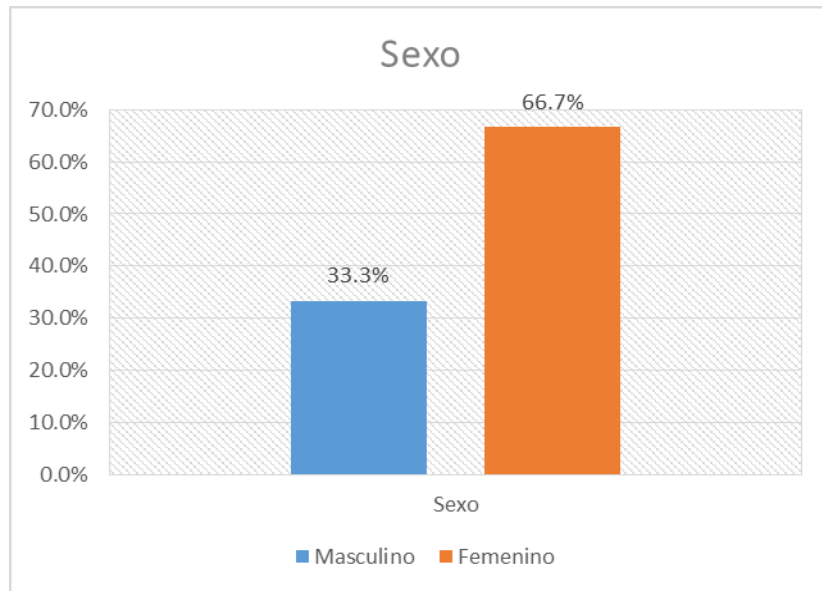


Gráfico 1: Género

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 66.7% de los estudiantes son mujeres, mientras que 33.33% son varones.

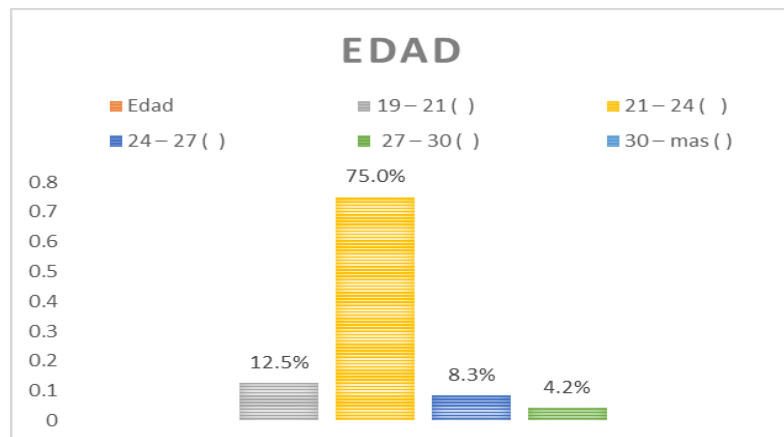


Gráfico 2: Edad de la población

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: De los estudiantes consultados el 75% se encuentra en edad de 21 a 24 años, 12.5% entre 19 y 21 años ,8.3% de 24 a 27 años y 4.2% de 27 a 30 años.

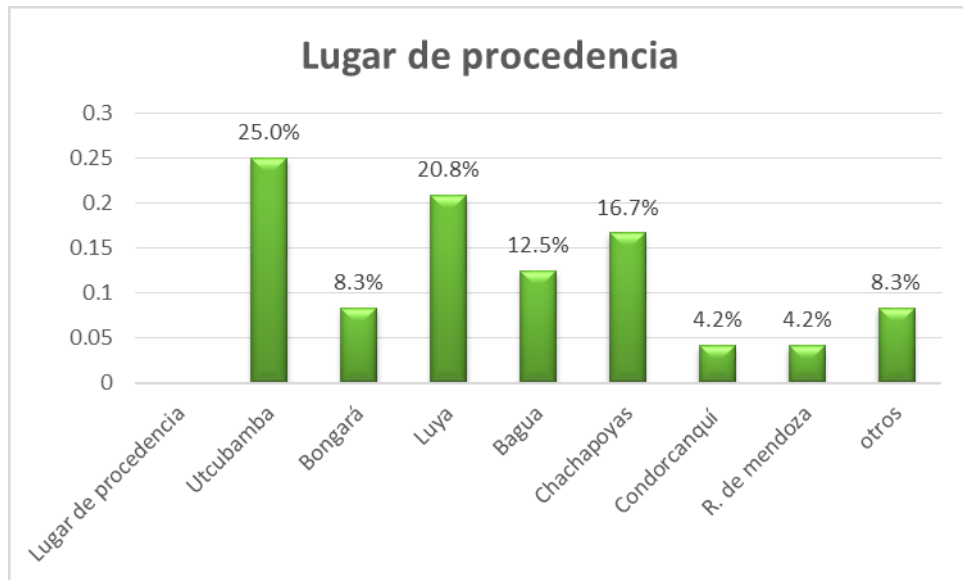


Gráfico 3: Lugares de donde proceden los estudiantes

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: De los estudiantes 25% procede de Utcubamba, 20.8% de la provincia de Luya, 16.7% de Chachapoyas y 8.3% fuera de la región Amazonas.

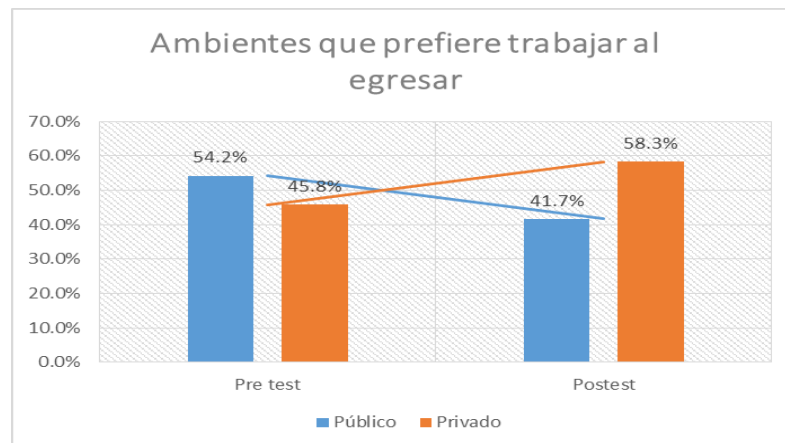


Gráfico 4: Ambientes donde prefiere trabajar al egresar

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: Los estudiantes prefieren en el pre test 54.2% laborar en el sector Público, 45.8% en el privado a raíz de las explicaciones y taller de empleabilidad en el pos test respondieron que 41.7% prefería el sector público y 58.3% el privado.

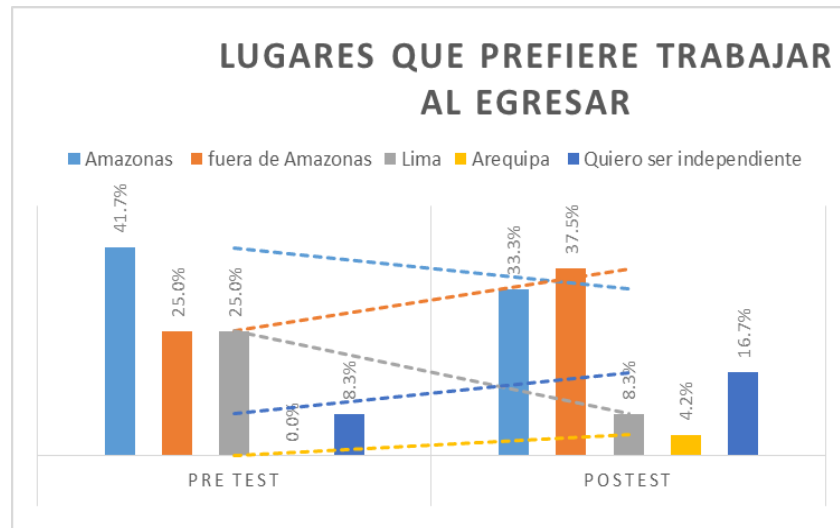


Gráfico 5: Lugares que prefiere trabajar al egresar

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: En el pre test el 41.7% prefiere laborar en Amazonas, 25% fuera de la región y 8.3% quiere ser independiente; en el pos test 33.3% quiere quedarse en Amazonas, 37.5% salir de la región y 16.7% ser independiente.

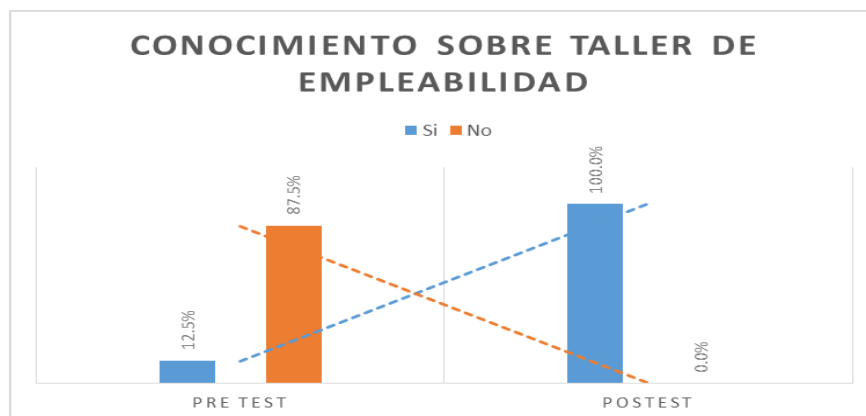


Gráfico 6: Conocimiento sobre el taller de empleabilidad

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

:

Interpretación: En el pre test el 12.5% sabía en lo que consistía el taller de empleabilidad, mientras que 87.5% no lo sabía; en el pos test el 100% ya los sabía la consistencia de taller de empleabilidad.

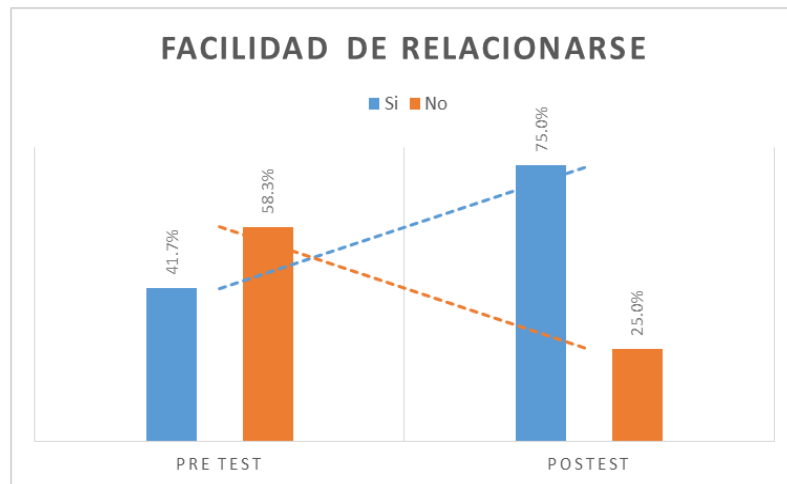


Gráfico 7: ¿Tiene facilidades para relacionarse?

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: Al inicio los estudiantes 41.7% no presentaban problemas para relacionarse, mientras que 58.3% si lo presentaban, posterior del taller 75% ya no la presentaban mientras que 25% aún tenían problemas debido a la escasa comunicación que mantenían en su entorno con la sociedad.

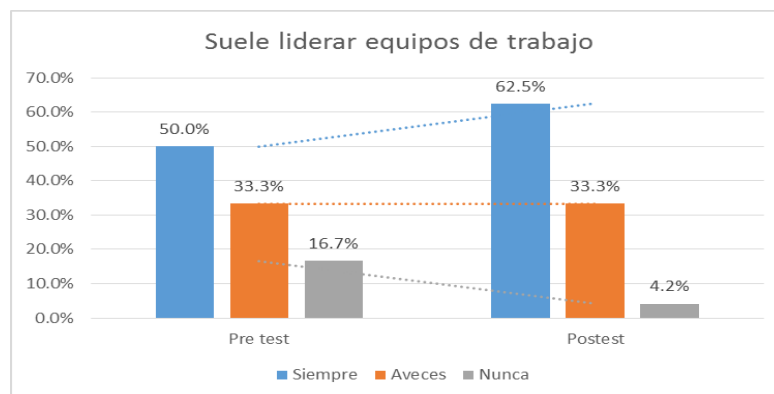


Gráfico 8: Liderar equipos

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 50% de los estudiantes al inicio se sentía capaz de liderar equipos, 33% lideraba en ocasiones y 16.7% nunca lideraba; en el post test se sentían capaz de liderar 62.5% equipos de trabajo, 33.33% lideraría en ocasiones y 4.2% dice que nunca estaría al mando de un equipo.

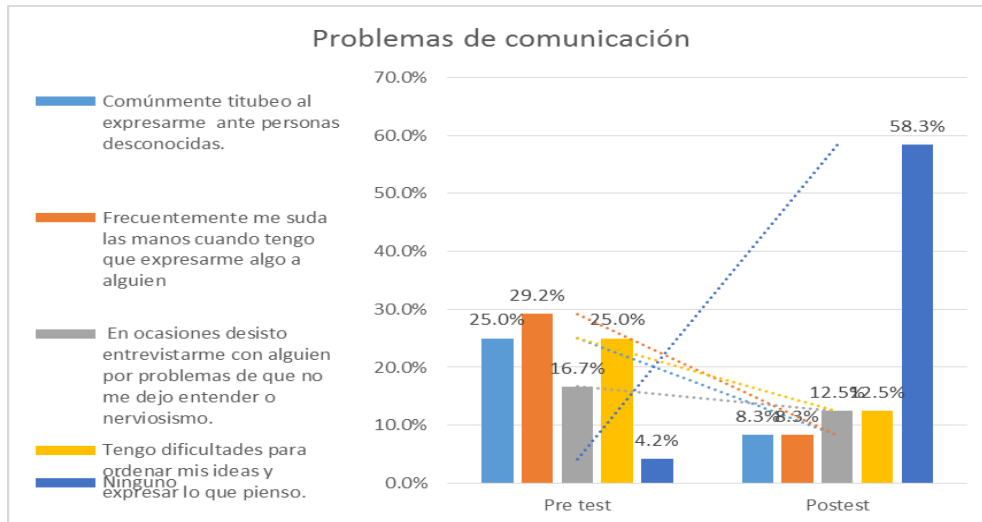


Gráfico 9: Lidera equipos de trabajo

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 25% titubea, 29.2% le suda las manos, 16.7% evita hablar con personas, 25% tiene dificultades para ordenar sus ideas y 4.2% no tiene problemas de no tiene problemas; mientras en el post test 8.3% titubea y le suda las manos, 12.5% desiste entrevistarse y presenta algunas dificultades de ordenar sus ideas y 58.3% ha superado los problemas mencionados.

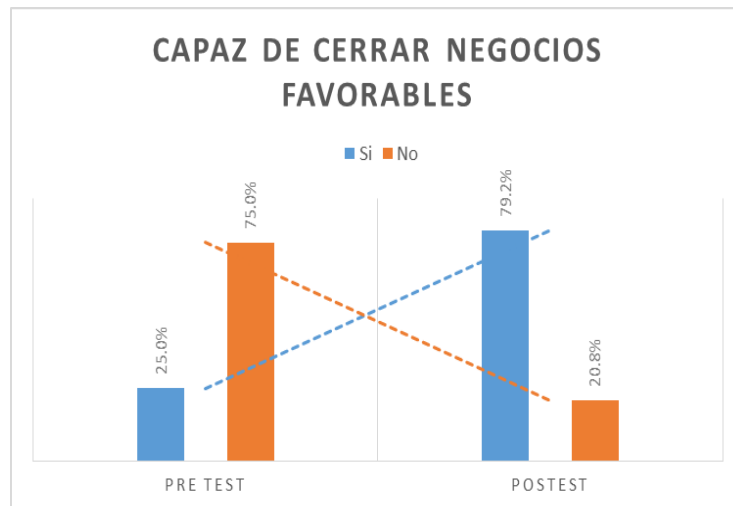


Gráfico 10: Capaz de cerrar negocios

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 25% se siente capaz de cerrar negocios favorables frente al 75% no se siente capaz de hacerlo, por otro lado, en el pos test el 79.2% ya se siente preparado de poder cerrar negociaciones muy a su favor frente al 20% de los estudiantes que aún no se sienten con la capacidad.

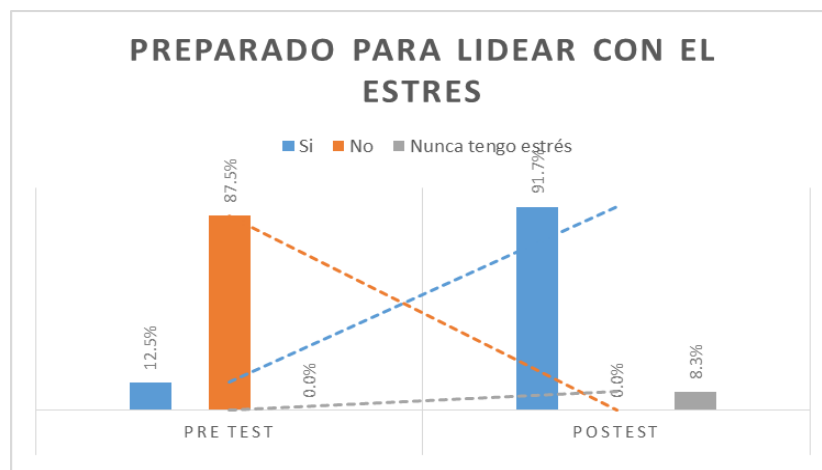


Gráfico 11: Preparado para liderar con el estrés

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: En el pre test el 12.5% se encuentra capaz de lidiar con su estrés, mientras que el 87.5% no se siente capaz de superarlo y continuar con sus actividades; en el post test

el 91.7% se siente capaz de lidiar con el estrés frente al 0% que no seta capacitado, pero el 8.3% dice que ya no tiene estrés.

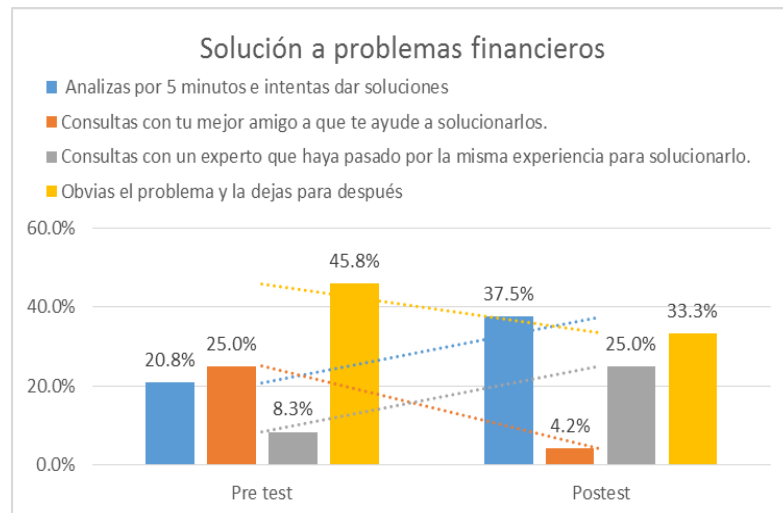


Gráfico 12: Solución de problemas financieros

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y pos test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: Frente a la capacidad de solución de problemas financieros el 20% analiza su problema, 25% consulta con un amigo, 8.3% consulta con expertos y 45% los obvia para después; en el post test responde el 37.5% analiza por 5 minutos, 4.2% consulta con su amigo, 25% consulta con expertos y 33% las obvia.

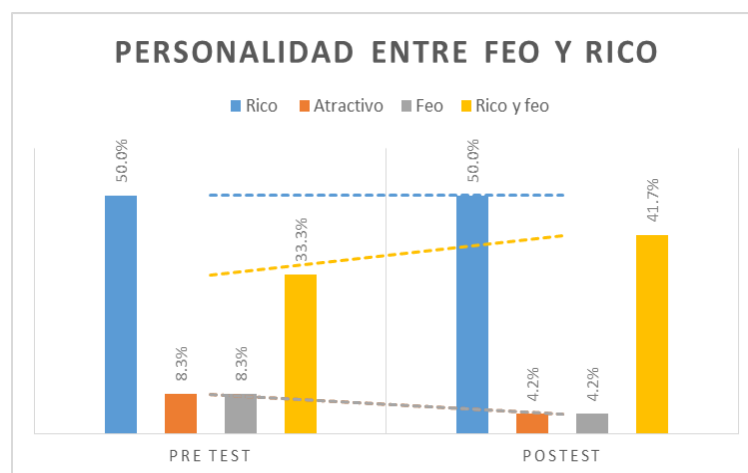


Gráfico 13: Calificación de personalidad

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: la prueba de personalidad en el pre test el 50% prefiere ser rico, el 8.3% prefiere ser atractivo, 8.3% feo y 33.3% ser feo y rico; en el pos test 50% prefiere ser rico, 4.2% atractivo y feo y 41.7% prefiere ser rico y feo.

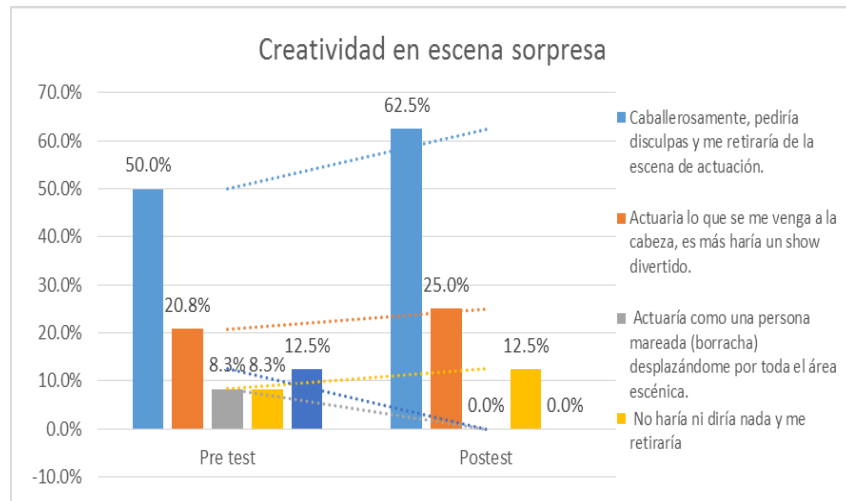


Gráfico 14: Creatividad

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: La creatividad de los estudiantes frente a un escenario desconocido, dice que el 50% pediría disculpas, 20.8% realizaría un show divertido, 12.5% cumpliría una labor de persona mareada como hubiese bebido alcohol y 8.3% no haría ni diría nada y se marcharía; en el estudio de post test, demuestra cambios significativos en pedir disculpas y retirarse en 62.5% ,25% realizaría un show divertido y 12.5% no haría nada.

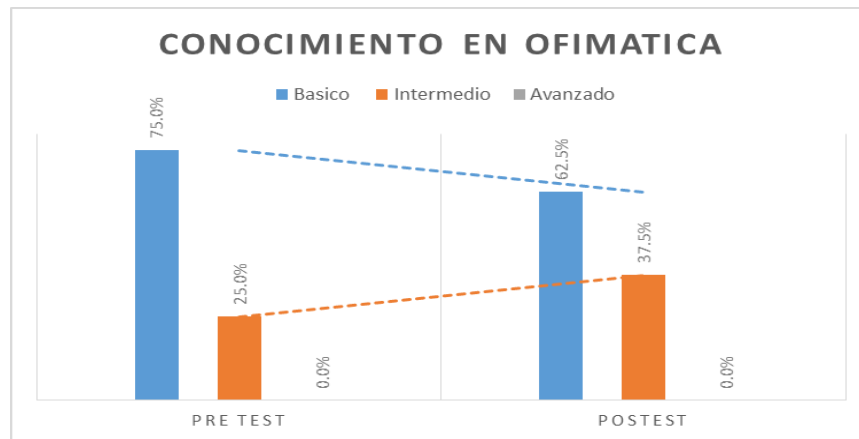


Gráfico 15: Ofimática

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: Los estudiantes con preparación en ofimática 75% tienen el conocimiento básico, 12% nivel intermedio y 0% avanzado; mientras que al finalizar el taller el 62.5% eran de nivel básico, mientras que 37.5% alcanzaban el nivel intermedio.

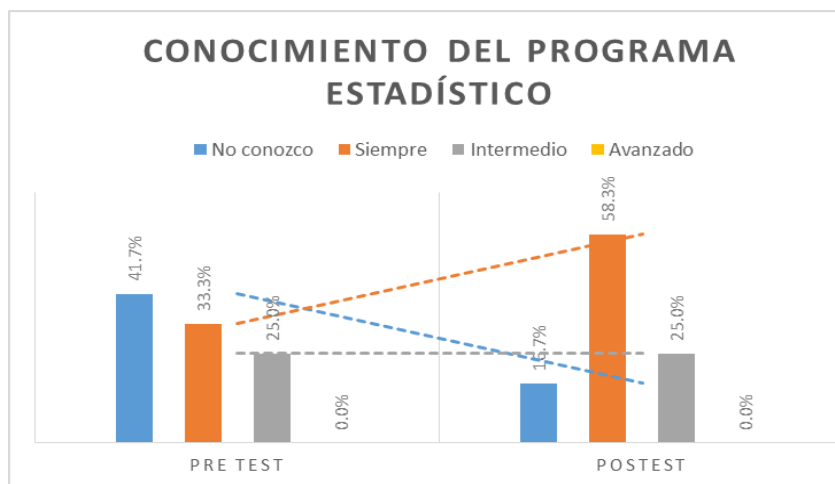


Gráfico 16: Conocimiento de programas estadísticos

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: En el pre test sobre conocimiento de programas estadísticos antes de la aplicación del taller 41.7% dice que no usa ni conoce programas estadísticos, 33.3% dice

que siempre usa el programa y 25% lo usa a nivel intermedio y 0% a nivel avanzado, sin embargo, en el post test 16% sigue con la brecha de desconocimiento de programas estadísticos y 58.3% usa siempre programas estadísticos y 25% a nivel intermedio.

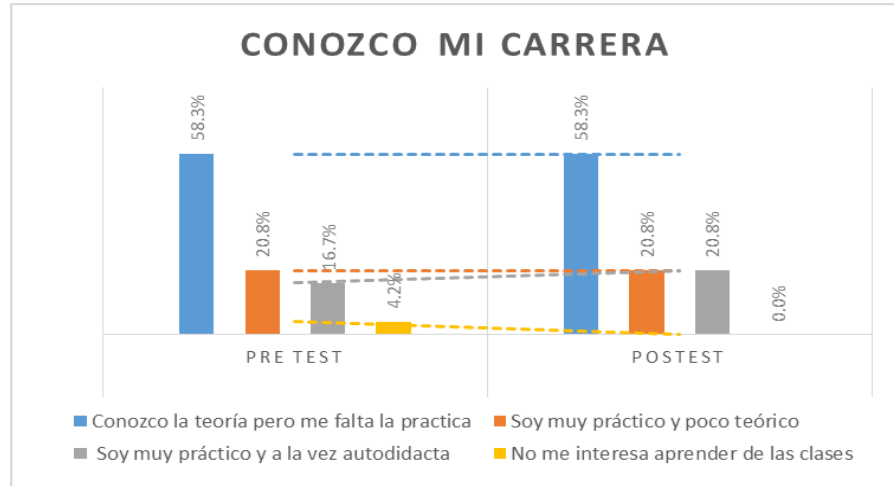


Gráfico 17: Consistencia de mi carrera

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 58% dice que conoce su especialidad, pero en teoría, 20% son prácticos y poco teórico y 16% autodidacta, sin embargo, en el pre test estas cifras se mantienen.

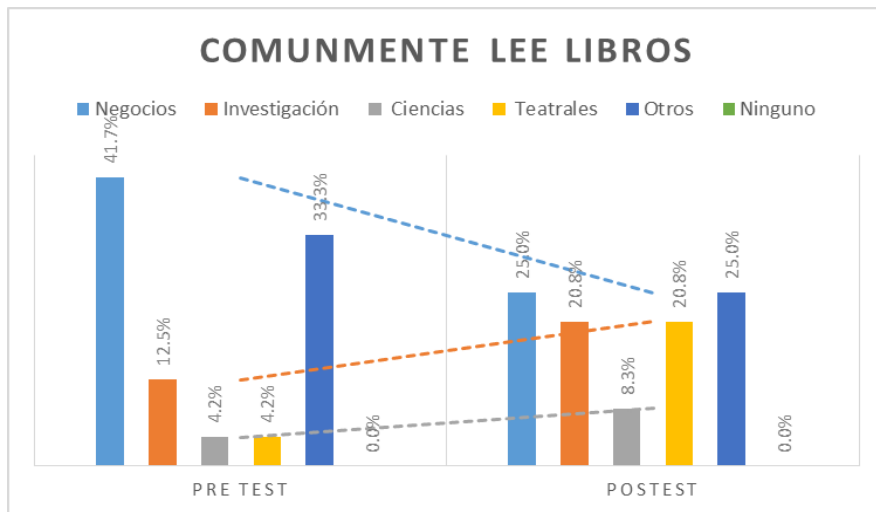


Gráfico 18: Lectura de libros

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: de los estudiantes 41% dice que lee libros de negocios, 12% de investigación, 4% de ciencias y 33% otros tipos, después de la aplicación del programa los estudiantes 25% prefiere negocios, 20% investigación y 20% teatrales.

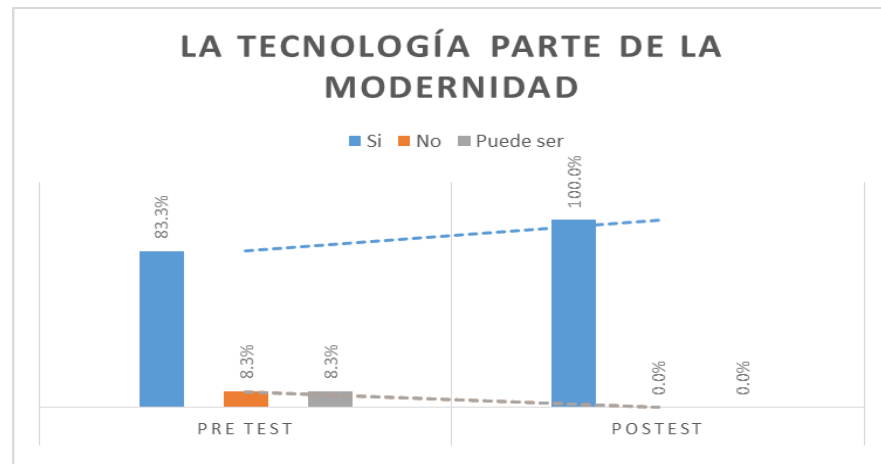


Gráfico 19: Consideración de la importancia de la tecnología

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 83% dice la tecnología influye en los nuevos procesos de cambios de gestión empresarial y 8.3% dice que no influye y tampoco podría hacerlo, mientras que posterior a la aplicación del programa cree que el 100% la tecnología influye mucho.

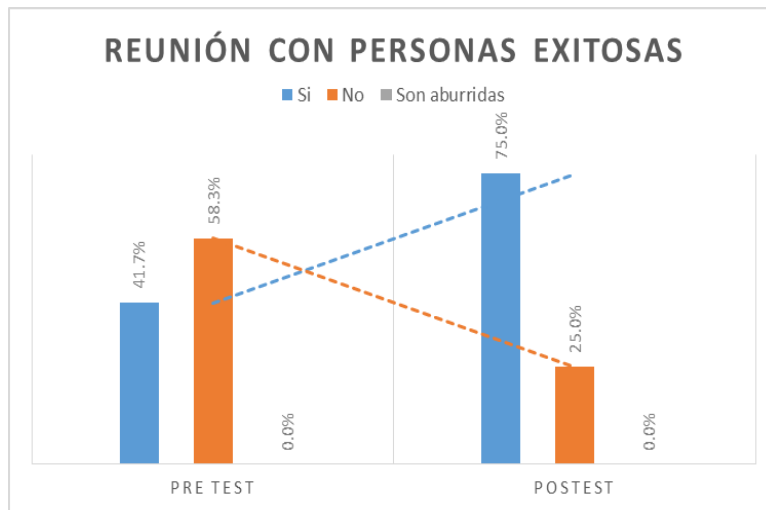


Gráfico 20: Conocimiento de personas exitosas

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 41% se reúne con personas exitosas y 58.3% no lo hace, luego de la aplicación del taller 75% refiere tomar como guía a un exitoso y mientras un 25% prefiere no hacerlo.

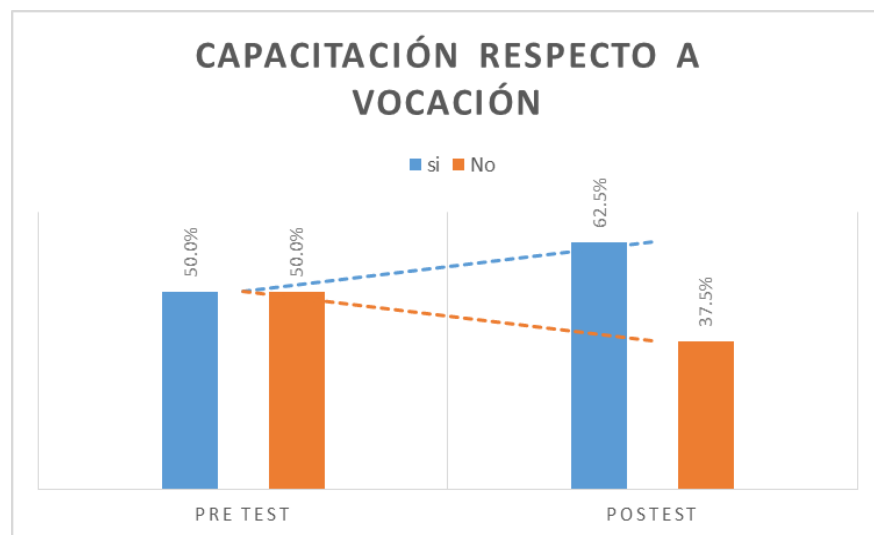


Gráfico 21: Capacitación con respecto a vocación

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 50% está capacitado con temas respecto a su vocación laboral y 50% no lo hace, 62.5% dice que si prefiere capacitarse mientras que 37.5% dice que prefiere capacitarse al ingresar a trabajar.

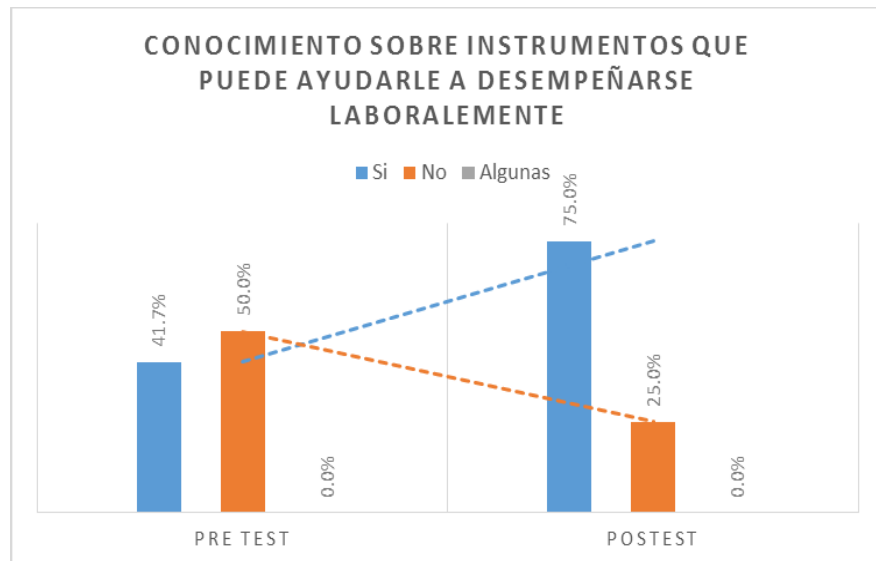


Gráfico 22: Instrumentos laborales

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 41.7% dice que, si conoce y 50% dice que no, mientras que 75% dice que si posterior a la aplicación y un 25 dice no necesitarlo.

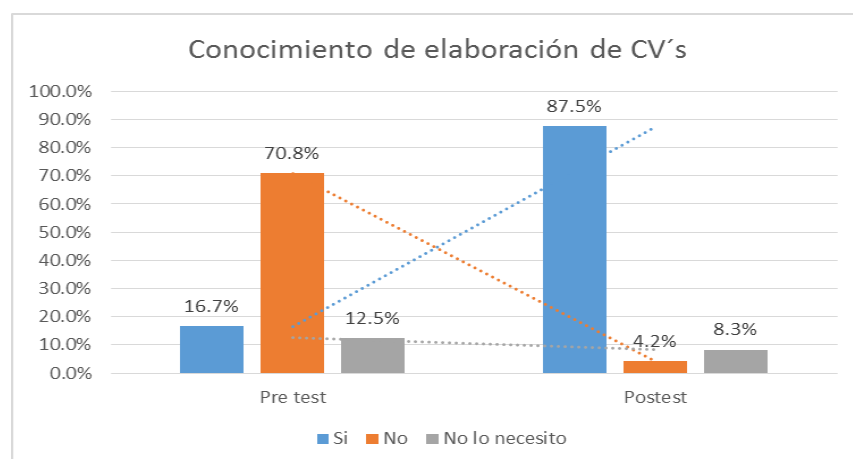


Gráfico 23: Elaboración de CV's

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 16.7% dice que sabe elaborar su CV, 70.8% dice que no sabe y 12.5% dice que no lo necesita; 87.5% dice que ya sabe posterior a la aplicación y 4.2% y 8.3% respectivamente dice que no quiere saber y que no lo necesita.

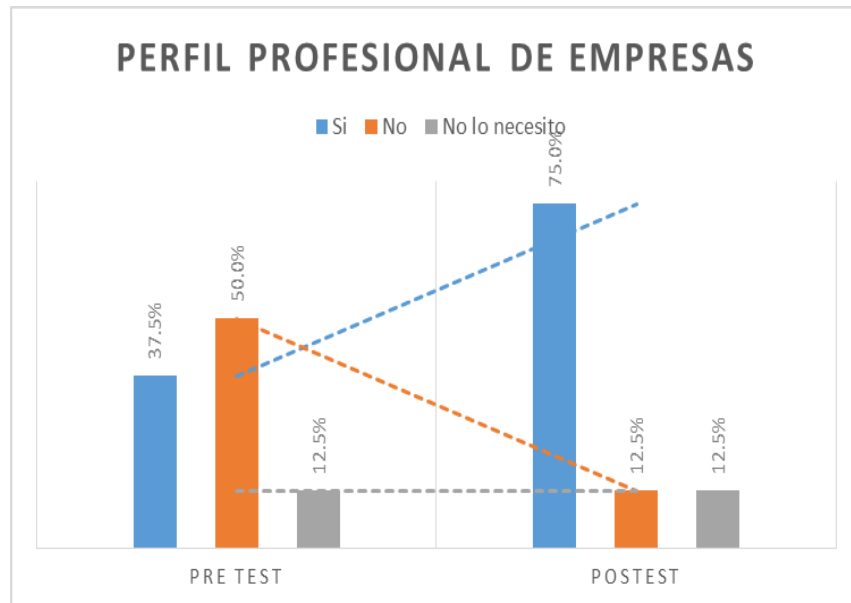


Gráfico 24: Perfil profesional para trabajo

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 37.5% dice que, si conoce la especialidad, 50% no sabe sobre la especialidad y 12.5% dice que no necesita saberlo; posterior a la aplicación 75% dice ya saberlo, 12.5% no lo necesita saber.

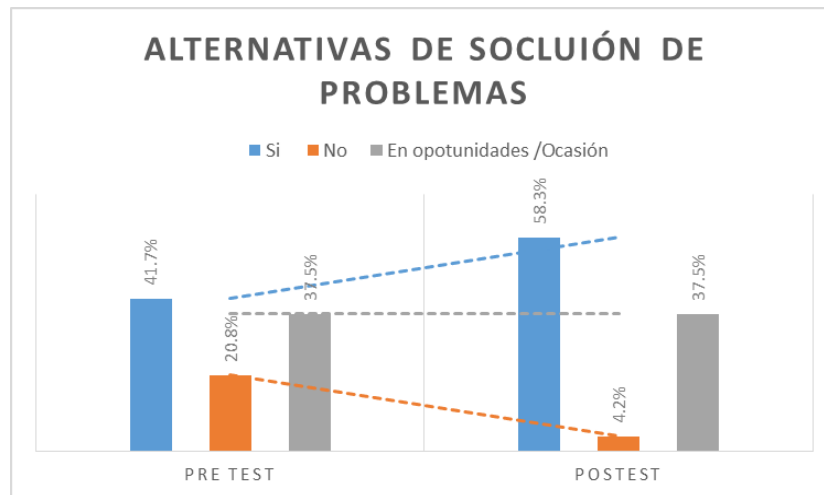


Gráfico 25: Solución de problemas

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: el 41% dice que tiene alternativas de solución ante problemas, 20% dice que no las tiene fácilmente y 31% que, en oportunidades, posterior a la aplicación 58% dice que si tiene alternativas de solución y 4% no tiene y 37% en momentos oportunos.

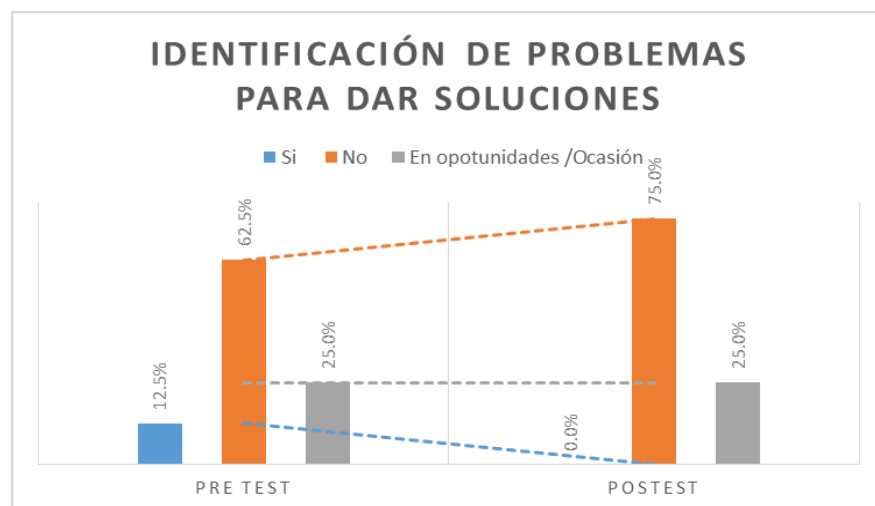


Gráfico 26: Identificación de problemas

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 12% identifica los problemas fácilmente, 62% no identifica y 25% en oportunidades; posterior a la aplicación 75% no los hace y 25% en oportunidades.

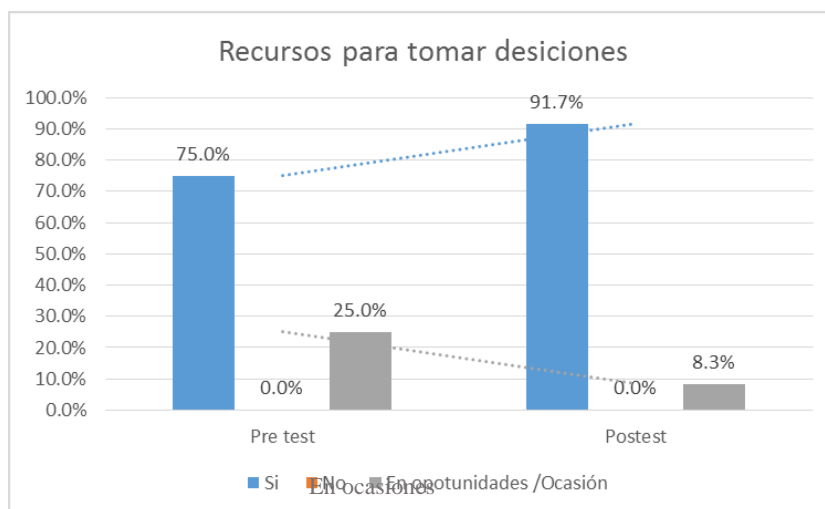


Gráfico 27: Información para tomar decisiones

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 75% reúne información para tomar decisiones y 25% en oportunidades, posterior a la aplicación 91.7% si los reúne frente a 8.3%.

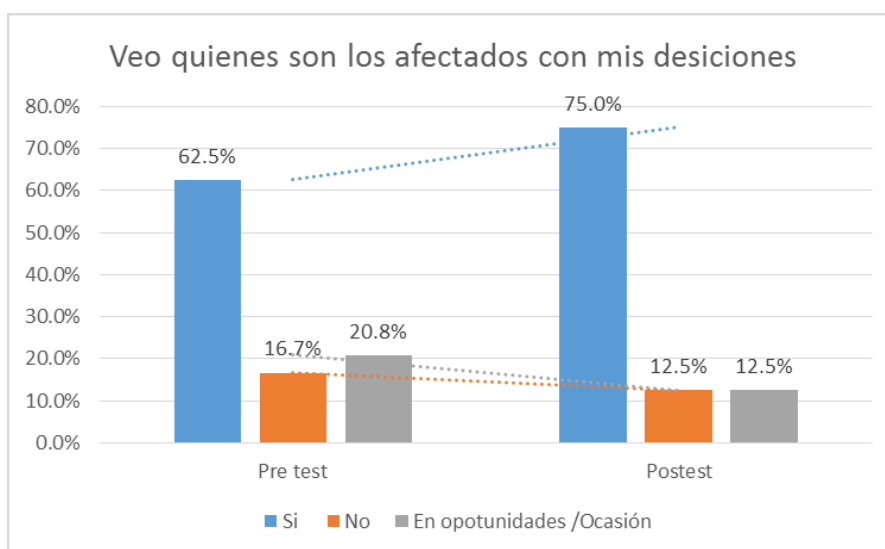


Gráfico 28: principales afectados con mis decisiones

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 62.5% me percato de que las personas no se vean afectados con mis decisiones, 16.7% no y 20.8% en oportunidades; posterior a la aplicación 75% tiene más cuidado y 12.5% no me percato por circunstancias.

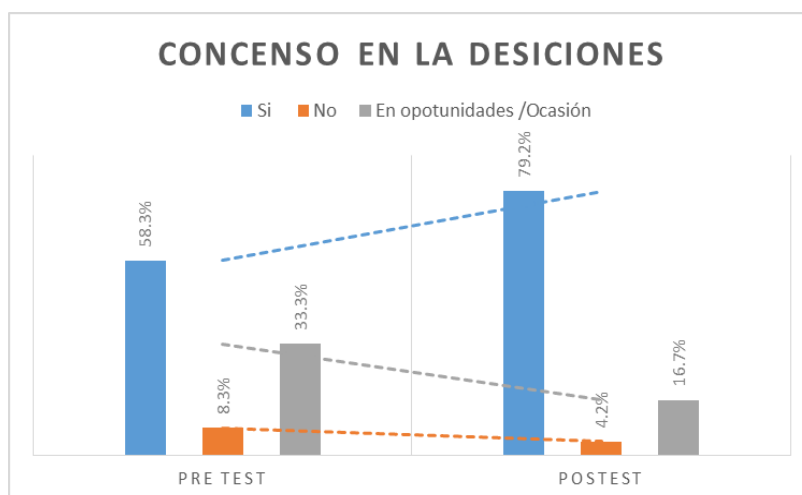


Gráfico 29: Capacidad de llegar a consenso en las decisiones

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 58% dice si tiene capacidad de consensar, 8.3% dice que no y 33% en oportunidades se le presenta.

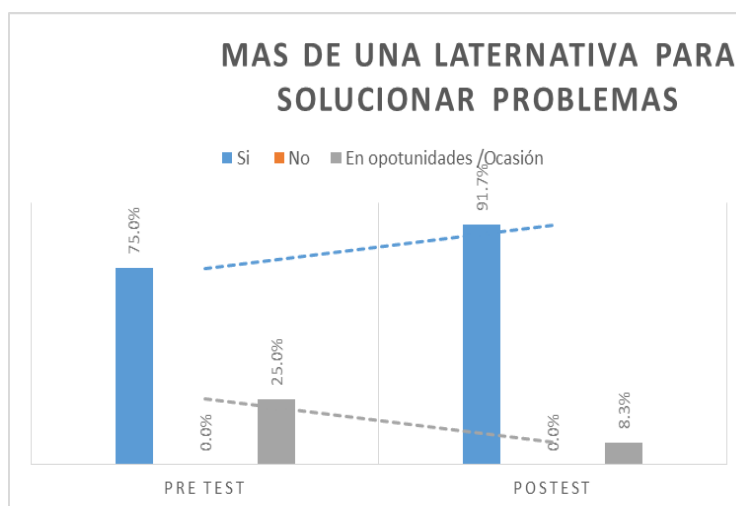


Gráfico 30: propone más de una alternativa para solucionar problemas

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 75% dice que diagnostica más de una alternativa para solucionar un problema y 25% en oportunidades; posterior a la aplicación 91% diagnostica más de dos alternativas para solucionar su problema.

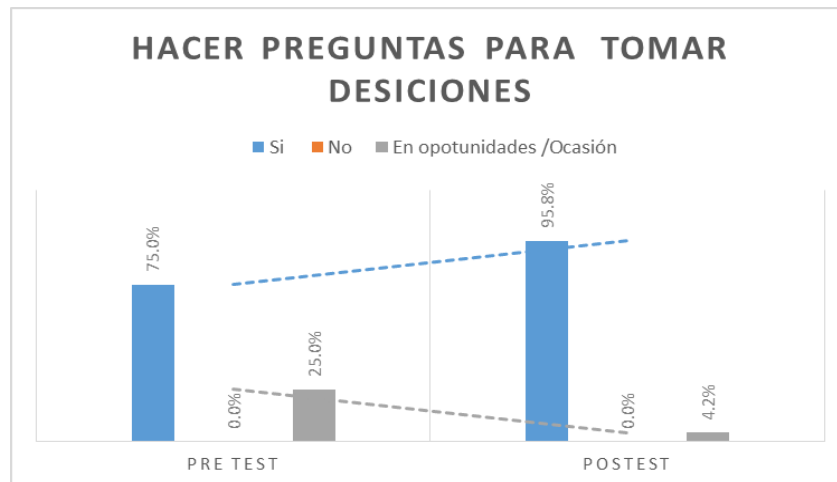


Gráfico 31: Realiza preguntas para tomar decisiones

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 75% dice que si, 25% dice que en oportunidades; posterior a la aplicación 91% dice que sí y 4.2% dice que en oportunidades.

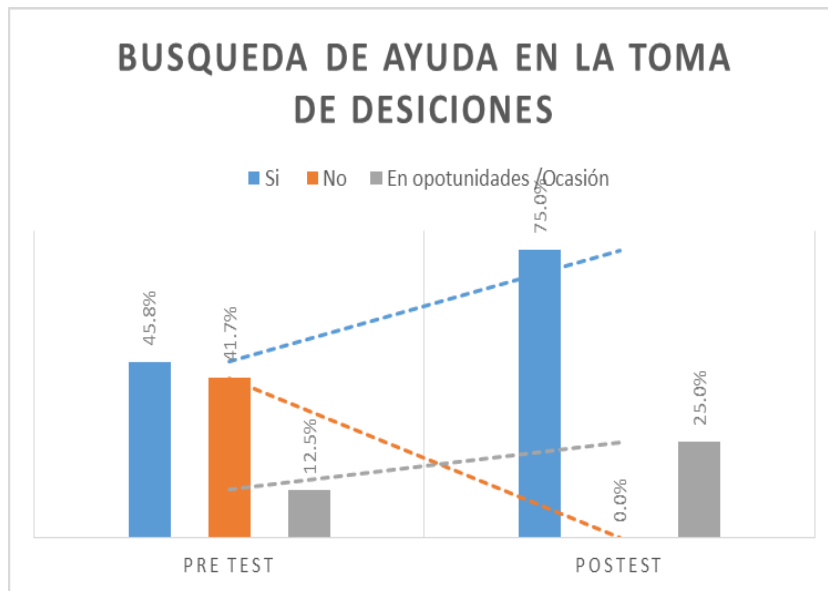


Gráfico 32: Búsqueda de asesoría para tomar decisiones

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 45% dice que, si busca asesoría, 41% dice que no y 12.5% en ocasiones; posterior a la aplicación 75% dice que prefiere buscar ayuda y frente a 25% que en oportunidades lo buscaría.

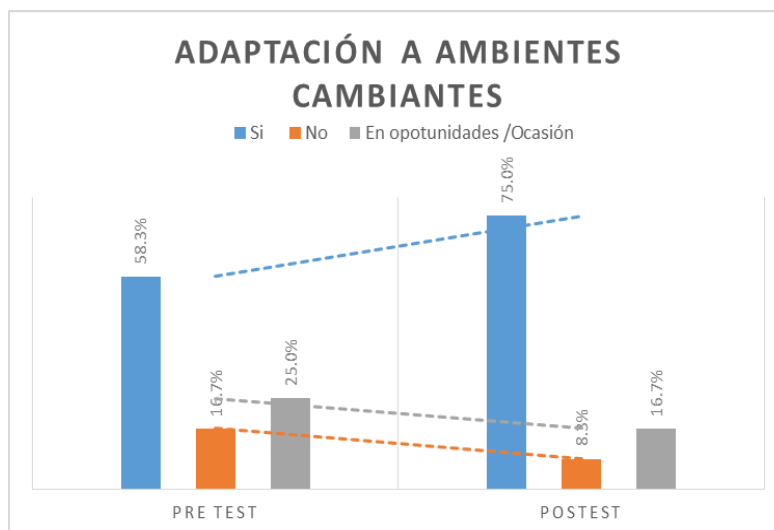


Gráfico 33: Se adapta fácilmente a ambientes laborales cambiantes

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 58% dice que, si se adapta fácilmente, 16.7% dice que no y 25% que a veces; 75% opta por adaptarse a los cambios posterior a la aplicación y 8% dice que no, fuente a 16% que dice que en ocasiones.



Gráfico 34: Nuevos retos

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 58% dice si tiene tácticas para superar, 20% dice que no y 20% a veces; después de la aplicación 79% dice tenerlas claras y 8% no tenerlas.

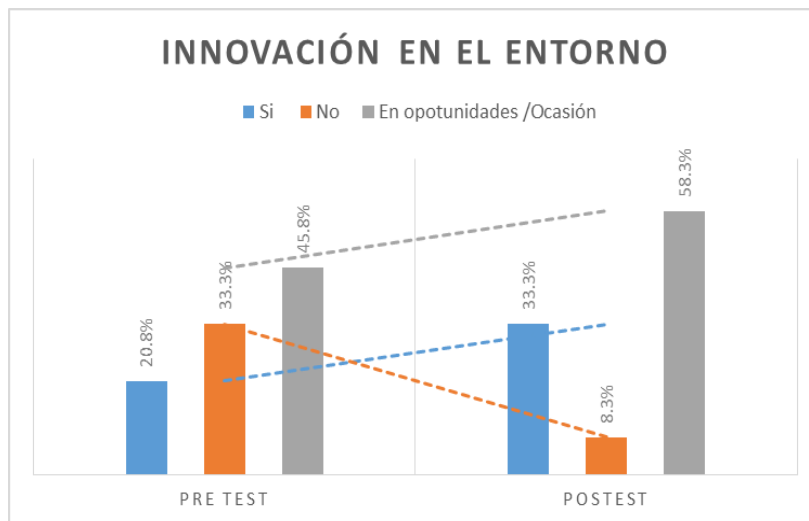


Gráfico 35: Generación de innovación

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 20% dice innovar en su entorno, 33% dice no tener idea y 45% a veces; 33% dice tener idea luego de la aplicación, 8% no y 58.3% en oportunidades.

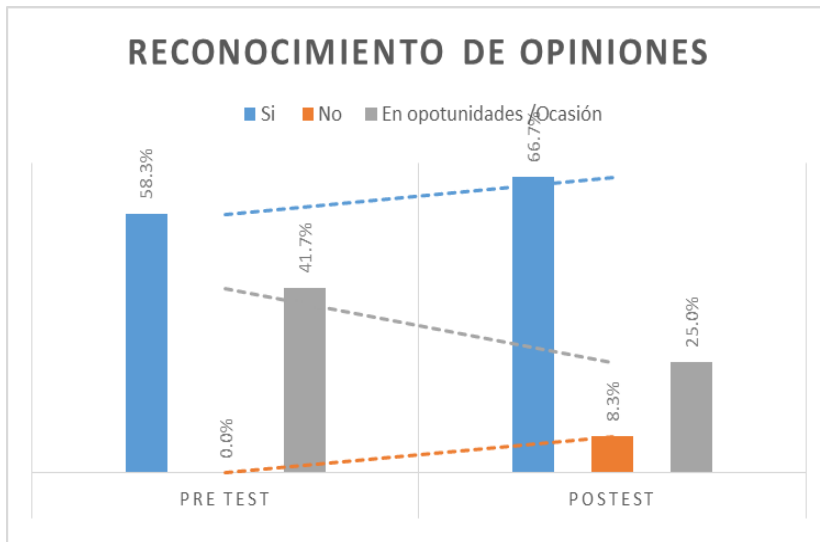


Gráfico 36: Reconoce las opiniones de los demás

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 58% dice que sí reconoce las opiniones de los demás, 41% a veces; posterior a la aplicación 25% a veces lo reconoce y 66% siempre lo hará.

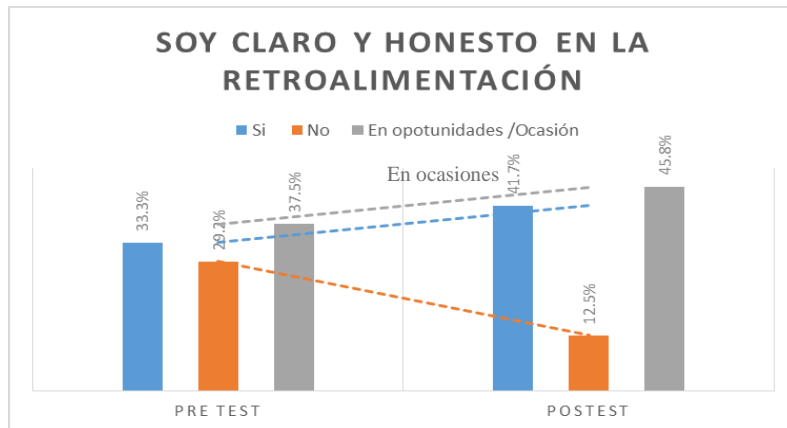


Gráfico 37: Honestidad

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: El 33% si es claro y honesto en sus expresiones, 20% dice que no, 37% a veces; posterior 41% dice que si lo hace y 12% que no.

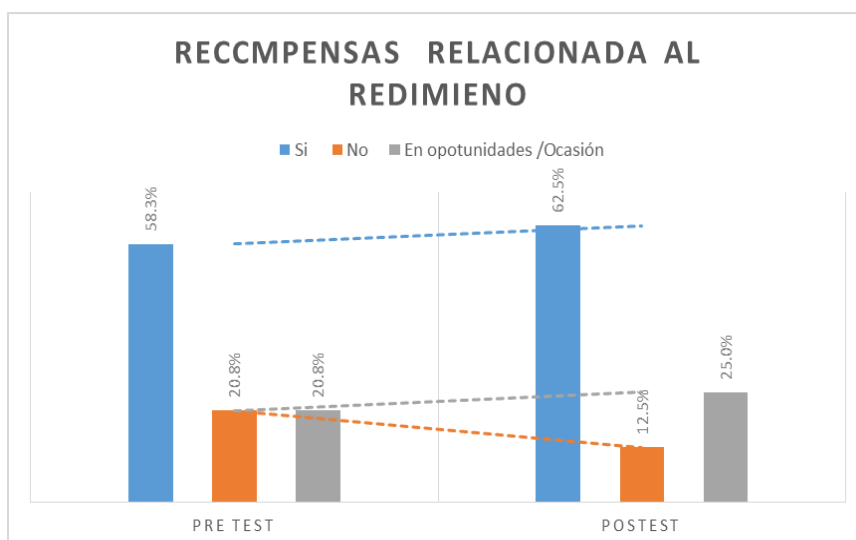


Gráfico 38: Otorga estimulación por desempeño cuando lidera equipos

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2.

Interpretación: 58% dice que si lo hace cuando lidera un equipo de trabajo y 20% que no lo hace; 62% si lo hace posterior a la aplicación, 12% no lo hace y 25% a veces.

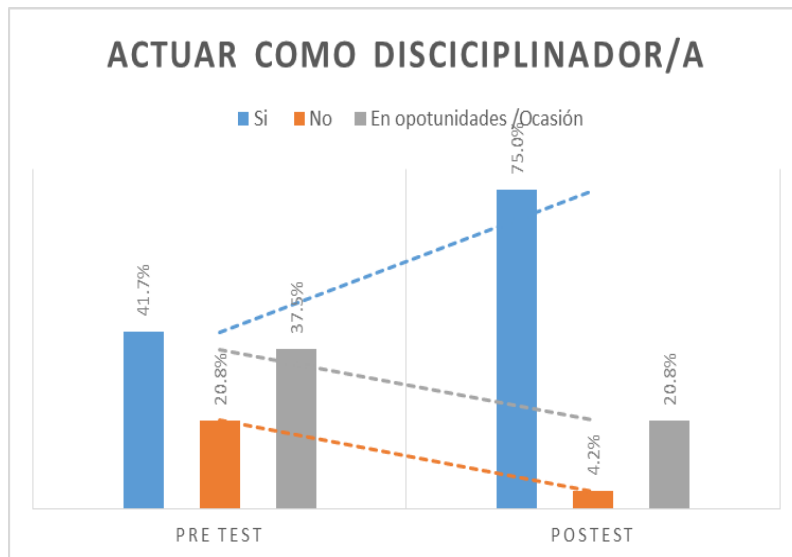


Gráfico 39: Actúa como disciplinado.

Fuente: Recolección de información en la encuesta pre test y post test durante el ciclo académico 2017-2

Interpretación: El 41% dicen actuar como disciplinador cuando lidera un equipo de trabajo, 20% no lo hace y 37% en ocasiones; posterior a la aplicación 75% actúa como disciplinador y 4.2% no lo hace, frente a 20% en ocasiones.

Tabla 1. COMPETITIVIDAD DEL ESTUDIANTE

ITEM	pre test	post test
1	30	48
2	36	51
3	31	45
4	27	44
5	26	48
6	25	43
7	29	50
8	30	50
9	31	51
10	28	52
11	29	49
12	32	45
13	24	48
14	27	46
15	26	48
16	26	46
17	35	48
18	46	43
19	28	49
20	29	50
21	30	46
22	25	48
23	24	46
24	22	43

En la tabla No.1 se muestra los puntajes de pre test y post test dando validez de 3 puntos a “SI” 2 para “AVECES” y 1 para “NO”, de esta manera su muestra la suma acumulada en cada evaluación.

En el segmento de la encuesta se evalúa la competitividad del estudiante para insertarse al mercado laboral, se evidencia la diferencia amplia entre el pre test y post test de los

estudiantes, a simple vista se puede observar el impacto que ha generado la aplicación del taller de empleabilidad en la Escuela de Administración de Empresas,

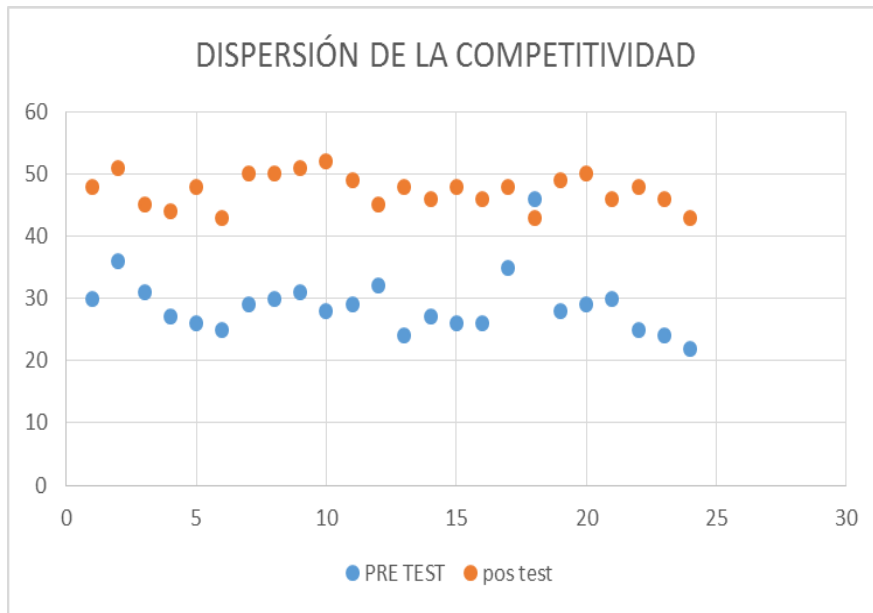


Gráfico 40: DISPERSIÓN DE LA COMPETITIVIDAD

En este grafico se observa la dispersión por puntajes asignados a las respuestas de los estudiantes, donde demuestra una dispersión constante mostrando significancia variada del post test con respecto al pre test, del estudio de investigación.

Tabla 2. Correlaciones

	PRE_TEST	POST_TEST
Correlación de Pearson	1	,016
PRE_TEST		,939
Sig. (bilateral)		
N	24	24
Correlación de Pearson	,016	1
POST_TEST Sig. (bilateral)	,939	
N	24	24

Tal como se puede apreciar en el cuadro de correlaciones, el resultado del análisis de la prueba R de Pearson es de 0.016, siendo un valor significativo a nivel de confiabilidad de 0.05, que resulta el 95%. También la sigma bilateral es de 0.016, dicho valor es mayor al P valor 0.05 ($0.939 > 0.05$); por lo tanto, se puede concluir manifestado que existe correlación entre ambas variables, a mayor capacitación de los estudiantes para enfrentarse en el campo laboral, existirá una mayor empleabilidad en los estudiantes de la carrera profesional de Administración de Empresas de la UNTRM.

Por ende, se acepta la hipótesis de investigación (variables relacionadas), existe una correlación positiva baja. Por lo tanto, a mayor capacitación y preparación de los estudiantes, va generarse una mayor empleabilidad al egresar los estudiantes, asegurando que puedan conseguir trabajo en su momento.

Todo esto a raíz de que gracias a mayor identificación de los valores que te hacen único, una marca personal, estrategias de venta auto-personal, fortalecimiento de la productividad personal, se es una persona más efectiva. Además, todo esto se complementa con una vestimenta adecuada al propósito.

3.1. Contenido temático

Para iniciar el programa se ha tomado en cuenta realizar una introducción sobre el tema, al aplicar el pre test se ha diagnosticado los principales problemas de los estudiantes, sobre todo en liderazgo, habilidades comunicativas y competitivas.

Al aplicar el programa se ha retomado el test (Pos Test), para conocer el resultado de cambio significativo que se haya podido lograr con nuestro taller.

3.1.1. Introducción. La introducción consiste en obtener trabajo básicamente, como hacerlo, a donde acudir, dentro de este material de hace conocimiento los tipos de CV y como acceder a entrevistas.

3.2. Desarrollo de habilidades.

Este contenido explica sobre habilidades comunicativas, negociación, manejo de estrés, entre otros.

En el test de pre test se observa que presentan dificultades para comunicativas tales como relacionarse fácilmente con desconocidos, el liderazgo en equipo, expresión ante el público.

Uno de los retos en este estudio es demostrar que resulta importante la aplicación del taller de empleabilidad en los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

En el Ítem Nro. 1 la pregunta ¿Te es fácil relacionarte con desconocidos? 59% dice que lo es difícil comunicarse con desconocidos. En el desarrollo de nuestro taller se simula diálogos con desconocidos, como tocar temas importantes de interés del receptor, tales como realidad actual nacional e internacional, economía, ciencia, cultura.

Solución a la problemática.

En clase se dio a conocer algunos tips, como.

- **Imagina que no existen los extraños.** Hablarle a todo el mundo como si hiciera años que lo se lo conociese. Cuando te presentan a alguien tratarle como a un amigo de toda la vida.

Esta clase de entusiasmo hace que inmediatamente uno guste a la gente.

- **Recuerda que todo el mundo está en la misma situación.**

La gran mayoría de personas se siente incómoda hablando con desconocidos.

No es nada de lo que avergonzarse. Relajarse queda.

- **Asume que todo el mundo es agradable.** Cuando reconoce a alguien, hay que dar por sentado que ya es amigo de uno. Ya tendrás tiempo para presentarte. Si presupones que a esa persona le caes bien es mucho más fácil ser genuino.

- **Ten en cuenta el contexto.**

Es mucho más fácil empezar una conversación sobre algo que está en el mismo espacio que ambos compartes. Eso rompe el hielo, y luego puedes seguir con la conversación desde ahí. Haz una broma inocente sobre aquello que te rodea. Si te

has percatado de algo gracioso o extraño, hay muchas probabilidades de que otra persona también lo haya hecho. Si eres tú quién lo señala, puntos para ti.

- **Mantente bien informado.**

Si estás informado sobre la actualidad existen muchas más posibilidades de que tengas algo de qué hablar. Hablar de una noticia reciente es una gran manera de romper el hielo.

- **Autocensurarse.**

No hables de religión, política ni sexo. Todo es mucho más fácil.

- **Interésate.**

Los verdaderos maestros de las conversaciones triviales son aquellos que están verdaderamente interesados en la vida de la otra persona. Por muy aburrido que te parezca alguien, si te esfuerzas un poco probablemente encuentres algún punto de interés en común. Es mucho mejor estar interesado que ser interesante. - **Práctica.**

Cuanto más lo hagas, mejor serás en ello. Empezarás a tener las mismas conversaciones una y otra vez, y entonces se convertirá en algo parecido a leer un guion en tu cabeza. Cuanto más lo hagas, menos nervioso te sentirás. Y como un actor que practica un guion, cuanto más ensaye, más confiado estarás al subir al escenario.

- **Sé consciente de cuándo hay que abandonar la conversación.**

Saber cuándo abandonar una conversación es tan importante como saber entrar en ella. Estar incomodo será imposible que los otros estén cómodos. Una buena idea es desarrollar algún tipo de estrategia de huida. Cualquier cosa puede servir, desde “salgo fuera a fumar” (aunque no fumes) a “tengo que hacer una llamada”. Otra posibilidad es buscar el contacto visual con alguien y asentir con la cabeza mientras te disculpas por tener que ir a hablar con dicha persona. Esta técnica ha ayudado a superar brechas, donde 75% de los estudiantes es decir 3 de cada 4 estudiantes tienen las facilidades de poder comunicarse con desconocidos.

En la pregunta número 2. Comúnmente cuando trabajas en equipo ¿sueles liderar el equipo? 50% dice que lidera equipo en la aplicación de pre test, esto hace ver problemáticas de liderazgo en los estudiantes de Administración de

Empresas. Para desarrollar este programa se ha considerado criterios de habilidades de liderazgo en el siguiente test.

1. A la hora de organizar equipos (de trabajo, amigos, etcétera) ... Intentó

quitarme de en medio para que lo haga otro.

Me gusta y creo que se me da bien. Participo en lo que pueda, pero siempre contando con alguna otra persona.

1. Cuando tengo que hablar en público (en el trabajo, una fiesta...) En

general no me importa y me siento cómodo.

Lo evito por todos los medios.

Cuando hay que hacerlo lo hago, pero no es algo que me guste.

2. Cuando estoy en un grupo o reunido con otras personas Me siento

muy incómodo.

Estoy bien, pero prefiero pasar por desapercibido

Me encuentro muy a gusto y me divierto bastante.

3. A la hora de exponer diferentes puntos de vista Prefiero callarme y

escuchar al resto.

Me gusta exponer el mío para ver si así proporciono una nueva visión al grupo.

Si algo me parece realmente importante entonces sí digo mi opinión.

4. Cuando hago planes con amigos... Me adapto a lo que me digan.

Reconozco que casi siempre hacemos lo que quiero yo.

Suelo decir mis preferencias, pero frecuentemente hacemos la de otro.

5. Si tengo que organizar un equipo de trabajo...

Dejo que cada uno elija lo que quiere hacer y lo que sobre lo hago yo.

Reparto tareas según se ha hecho en ocasiones anteriores.

Me gusta conocer bien los recursos humanos que tengo para poder asignar a cada uno el trabajo más adecuado a su perfil.

6. En el café o en una charla...

Reconozco que monopolizo la conversación contando experiencias personales.

Cuando me dejan o procede, cuento alguna cosa de vez en cuando.

Puedo irme y es posible que ni se enteren.

7. En mi casa, familia o equipo de trabajo... Soy el último en enterarme
- de las cosas.
 - Suelen preguntarme de vez en cuando.
8. Casi todo el mundo me consulta antes de tomar una decisión.
¿Cuántas veces has sido “el jefe” (coordinador de equipo, organizador de un evento...)?
- En algunas ocasiones.
 - Nunca.
 - Siempre que se tercia la oportunidad.
9. Cuando los demás preguntan tu opinión o te piden un consejo... Les
- respondo según mi punto de vista, pero siempre respetando el suyo.
 - Les digo mi punto de vista y me molesta cuando no le siguen.
 - Rara vez me preguntan y cuando lo hacen no sé muy bien qué decirles.
10. Cuando como organizador debes repartir tareas en el trabajo... Me
- aprovecho de los subordinados.
 - Intento ser lo más justo posible.
 - Intento repartirlas de forma adecuada, pero admito que no siempre soy imparcial.
11. En general en mi vida...
- Prefiero decidir yo por otro antes que otros decidan por mí.
 - Prefiero que me indiquen lo que debo hacer.
 - Prefiero asumir yo mis decisiones, aunque a veces suelen basarse en la opinión de otros que considero “más fuertes” que yo.

Este cuestionario fue empleado para conocer el tipo de líderes que pueden representar, para conocer los resultados hemos asignados calificación a la primera alternativa de 1 segunda de 2 y tercera de 3.

Conociendo los tipos de liderazgo que hasta el momento se tiene.

3.2.1. Liderazgo laissez-faire

El tipo de liderazgo laissez-faire, también conocido como liderazgo delegativo, es un estilo de no intervención y falta de feedback regular. El nombre hace referencia a la palabra francesa “dejar pasar” o “dejarlo ser”. El líder laissez-faire interviene solo cuando es necesario y con la menor cantidad de control posible. Es un estilo no autoritario que se basa en la teoría de que los empleados con mucha experiencia, entrenamiento y motivación, necesitan menos supervisión para ser productivos. Ya que estos trabajadores son expertos y poseen las competencias para rendir de manera independiente, son capaces de cumplir con las tareas con muy poca vigilancia.

Ventajas

Para algunos empleados, la autonomía es liberadora, mejora la creatividad y ayuda a sentirse más satisfecho con el trabajo que se realiza. Este tipo de liderazgo puede ser usado en situaciones donde los subordinados son apasionados y gozan de una alta motivación intrínseca.

Desventajas

De todas formas, no todos los empleados poseen esas características. Este estilo no es apropiado cuando se trabaja con empleados que no poseen las competencias arriba mencionadas. Muchas personas no son buenas a la hora de asignarse sus propios plazos de entrega, gestionarse sus propias tareas y resolver los problemas que puedan ir surgiendo. En estas situaciones, los proyectos o las fechas de entrega pueden no cumplirse cuando los miembros del grupo no son dirigidos correctamente o no se benefician del feedback apropiado.

Muchos estudios parecen demostrar que el tipo de liderazgo laissez-faire puede llevar a una falta de control, un incremento de los costos de la compañía y una productividad pobre.

3.2.2. Liderazgo autocrático

El liderazgo autocrático permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo. El líder concentra todo el poder y nadie desafía sus decisiones. Es un ejercicio de liderazgo

unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.

Ventajas

Puede ser efectivo en ambientes de trabajo en los que las decisiones necesitan tomarse rápidamente. También parece ser altamente efectivo con empleados que requieren una vigilancia estrecha sobre las actividades, ya que, al eliminar la tendencia de los trabajadores a relajarse, puede aumentar la productividad y velocidad en las tareas.

Desventajas

Las desventajas del líder autocrático son evidentes. No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores y los empleados son simplemente personas que deben acatar órdenes. Algunos empleados pueden sentirse infravalorados y suelen mostrar poco compromiso afectivo hacia la compañía, pudiendo llegar a abandonar la empresa o rendir menos. Es un estilo de liderazgo que, poco a poco, está siendo desterrado de las empresas punteras.

3.2.3. Liderazgo autocrático

Habitualmente llamado liderazgo participativo, este tipo de liderazgo se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la participación de todo el grupo. El líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

Ventajas

Este tipo de líder se gana al equipo porque los empleados contribuyen en el proceso de decisión. Por tanto, los empleados suelen sentirse como parte de la compañía y de los cambios que puedan producirse en la organización, mejorando su afiliación y compromiso con la empresa, del mismo modo que su productividad y capacidad de innovación.

Desventajas

Pese a que existe cierto consenso a la hora de afirmar que este tipo de liderazgo tiene muchas ventajas, algunos investigadores piensan que también tiene sus desventajas. Por ejemplo, muchas veces no se pueden superar los desacuerdos entre dos o más partes del grupo o el camino se hace más lento a la hora de alcanzar una meta, en comparación con otros estilos de liderazgo. Además, este tipo de liderazgo requiere que el líder posea gran habilidad para mantener la motivación y la colaboración de quienes le siguen, así como plena confianza en sí mismo. De lo contrario, el equilibrio de un conjunto de individuos se podría quebrar.

3.2.4. Liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional se basa en transacciones, es decir, en procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores. Los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas.

Ventajas

Es un tipo de liderazgo orientado a los objetivos y, por tanto, los seguidores son motivados con recompensas por los resultados conseguidos. El líder transaccional crea estructuras claras, donde queda bien definido lo que requiere de sus subordinados y las recompensas que van a percibir.

Desventajas

El perfil de seguidor del líder transaccional es un individuo racional, motivado por el dinero y otros beneficios o recompensas, cuyo comportamiento es bastante predecible. Los líderes transaccionales se centran en el presente y son muy buenos para conseguir que la organización funcione sin problemas y con eficiencia. Sin embargo, aunque el liderazgo transaccional implica seguir ciertas reglas y funciona muy bien en momentos de estabilidad, en el mundo cambiante que nos encontramos

hoy en día, donde el éxito de las compañías muchas veces depende de los cambios continuos, existen estilos de liderazgo más efectivos.

3.2.5. Liderazgo transformacional

Los líderes transformadores emplean niveles altos de comunicación para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que consiguen transmitir a los empleados. **Ventajas**

De esta manera, motivan y aumentan la productividad y la eficiencia del grupo. Poseen una fuerte visión y personalidad, gracias a la cual lideran el cambio dentro de la organización y son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones del equipo. Cuando estos líderes y sus seguidores trabajan juntos, llegan a un nivel superior de moral y motivación. La clave está en el impacto que tienen sobre los seguidores, ya que dichos líderes se ganan la confianza, respeto y admiración de los mismos.

¿Desventajas?

El liderazgo transformacional, en lugar de analizar y controlar transacciones específicas utilizando reglas, instrucciones e incentivos, se concentra en cualidades intangibles, como la visión, los valores compartidos y las ideas, con el propósito de crear relaciones, de dotar de mayor significado a las actividades independientes y de ofrecer una visión compartida que permita funcionar conjuntamente con los seguidores en el proceso de cambio.

En la aplicación de este cuestionario, se obtiene que.

-Liderazgo laissez-faire	20%
-Liderazgo autocrático	25%
-Liderazgo transaccional	24%
-Liderazgo transaccional	16%
-Liderazgo transformacional	15%

Entonces para corregir las dificultades de liderazgo se ha simulado o asignado equipos a los que menos manejan grupos y se les ha enseñado a delegar, con este apoyo hemos logrado incrementar a 98% el porcentaje de liderazgo en el aula.

Delegar es tan difícil para los emprendedores, como decir la verdad lo es para los políticos. ¿Por qué? En primer lugar, por hábito. Creamos negocios desde cero, hacemos de todo, desarrollamos una forma de hacer las cosas en la que creemos, y luego descubrimos que los hábitos son difíciles de romper. Nadie hará las cosas exactamente de la misma forma que tú.

Jay V. (2016), cofundador del gigante Amway Corporation, me impresionó hace varios años con un discurso llamado “Delegar o Estancar”. Claramente, el sistema de Amway está basado en la multiplicación de los esfuerzos: una persona aprendiendo ciertas habilidades, que después las replica una y otra vez. Y Jay y su socio, Rich DeVos, tenían un negocio que crecía rápidamente. Para mantenerse a la delantera, constantemente delegaban y se reemplazaban. Lo que Jay me dejó claro es que la única forma de avanzar en cualquier negocio es seguir delegando.

Pero hay más de una forma de estar en lo correcto. Brendan S. (2017), entrenador de los Detroit Pistons dijo: “¿Sabes cuántos entrenadores hay en la NBA? Bueno, pues al menos existe ese número de veces diferentes de estar en lo correcto, porque cada uno de ellos piensa diferente”. Y su punto es válido: No puedes delegar si crees que hay una sola forma de hacer las cosas bien.

Muchas cosas pueden delegarse a personas que no lo harán de la misma manera que uno, probablemente no tan perfectamente, pero que al final tendrán el mismo resultado. Todas y cada una de esas cosas deben ser delegadas. Se hecho, tienes que delegar. No se puede avanzar sin delegar algunas responsabilidades y tareas para hacer espacio para otras nuevas y más valiosas.

Hoy, hacerlo es más fácil que nunca. Puedes delegar a contratistas independientes, freelancers y vendedores. El outsourcing es la palabra clave de la actualidad. Y lo es por una buena razón. Además, si tienes personas a tu alrededor que son inteligentes y talentosas, debes darles constantemente

responsabilidades nuevas y emocionantes, y hacer que ellos a su vez deleguen.

Para dominar el arte de la delegación, se comparte lo que se aplicó a los estudiantes que han experimentado el taller de empleabilidad que ha ayudado a alcanzar los 98%. ○ Definir qué es lo que necesita hacerse.

- Asegurarse que la persona a quien delegas la tarea entienda perfectamente qué necesita hacer.
- Explicar por qué necesita hacerse mientras pides que se haga.
- Enseñar cómo debe hacerse, sin micro administrar. ○ Asegurarse que la persona entienda el proceso de cómo hacerlo. ○ Establecer una fecha para que se termine o presenten progresos.
- Asegurarse que exista un acuerdo en la fecha u hora y método de entrega. Resistir a la tentación de micro-administrar requerirá de fuerza de voluntad. Una de las razones por las que muchos abandonan las oficinas en los 4 primeros años de trabajo y empiezan a trabajar desde casa cuando fuera posible, es porque cuando van a la oficina se sumergen a interferir y criticar, y a meter la nariz en todas partes, al grado que arruina la productividad de todos los demás.

Esto no es ciencia espacial, aunque sí requiere de paciencia. Pero invertir tiempo en hacerlo mejor y logrando que las personas a tu alrededor respondan a ello es la única forma de avanzar y de liberarte para hacer cosas más valiosas para tu empresa.

En la pregunta 3. En la pregunta ¿Ante una negociación ¿detectas inmediatamente los beneficios a la par y eres capaz de cerrar negociaciones muy a tu favorables?

Hay que ser honestos en esta pregunta, los estudiantes han sido formados a nivel bajo para hacer excelentes negociaciones, es decir 1 de cada 4 pueden hacer buenos tratos. Para el desarrollo de la temática se tomó en cuenta el círculo de los

estudiantes que normalmente de qué tipo de personas se rodean. 25% de estudiantes que saben de este tipo, es un número estadístico muy bajo para la carrera que estudian.

Cuando hablamos de negociar podemos pensar en vender, pero, aunque estos son procesos muy parecidos, no son iguales. Vender es persuadir, convencer a nuestro prospecto de que tenemos la mejor solución para sus necesidades. La negociación, en cambio, es un proceso de resolución de un conflicto de intereses entre dos o más partes. Una negociación ideal es en la que ninguno de los lados busca tener mayor poder que el otro, sino lograr un balance en el que todos resulten ganadores y satisfechos con los resultados.

Para lograr una buena negociación es necesario seguir ciertos lineamientos que te ayudarán a estar preparado, la técnica empleada con los estudiantes a continuación.

- **Reunir la información necesaria:** Tener la mayor cantidad de información es fundamental para saber que motiva a la otra parte. Se les ha enseñado a investigar todo sobre el tema que van a discutir con otros equipos de trabajo bajo una negociación. Respondiendo a las preguntas como: ¿quién es?, ¿qué tipo de negociador es?, ¿qué tácticas se podría emplear?, ¿cuáles son sus intereses? etc.
- **Preparación:** En esta etapa debemos definir lo que deseamos conseguir y cómo lo lograremos, estableciendo objetivos claros. También debemos identificar nuestras fortalezas para apoyarnos en ellas y detectar nuestras debilidades, para saber cómo sobrepasarlas.
- **Establece tus estrategias:** Realizar una lista de posibles ofertas que podrían hacer y generar una respuesta. Crea una estrategia general y establece las tácticas que te llevarán a alcanzar los objetivos. Tener un plan claro de lo

que se va a hacer y cómo lo se va a hacer, evitará que se cometa errores por falta de planeación.

- **observador:** Poner atención en el lenguaje corporal y la manera de hablar de la otra parte.
- **Realizar preguntas:** Durante la negociación es importante hacer preguntas, para identificar puntos clave con los cuales puedas realizar una mejor oferta.
- **Revisar negociaciones:** Llevar un registro de cada trato que se haya cerrado, verificar errores y encontrar maneras para mejorar. Esto permitirá desarrollarse como negociador.

Poner atención a lo que la otra parte intenta decir y mostrarnos accesibles, nos abrirá las puertas a cerrar cada negociación de manera exitosa. Recordemos que es importante tener bien definidos los límites de cuánto estamos dispuestos a ceder para cerrar el trato, ya que es mejor decir “no” que terminar con un mal negocio. Por esto, con la debida planeación y una buena estrategia, tendremos las herramientas necesarias para realizar negociaciones que nos hagan sentir felices y satisfechos porque benefician a todos los involucrados.

Esta estrategia ha permitido elevar nuestro valor estadístico en 79%, demostrando efectiva para desarrollar habilidades en los egresados. **En la pregunta Nro. 4** ¿Te sientes preparado para lidiar con el estrés?

El estrés resulta ser un problema serio para las personas que en su mayoría lo padecen y se manifiesta de distintas maneras resultando peligroso para la existencia de la persona. 12.5% conocen como liderar con el estrés y 87.5% dice que sabe cómo hacerlo, en los diálogos con los estudiantes manifiestan que el estrés es un mal que se presenta con la caída del cabello, acné otros daños que se manifiesta a través de la piel, como tesista se consultó con un especialista de la Facultad de Ciencias de la Salud, al actual Rector de la

UNTRM, antes Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud y manifestó lo siguiente “...el estrés académico es un fenómeno de elevada frecuencia en los estudiantes, con un predominio en el sexo femenino. Su carácter de proceso multidimensional y complejo abarca la presencia de manifestaciones fisiológicas, conductuales y cognitivoafectivas, las cuales se asocian, moderadamente, a variables como los resultados académicos, la edad y el sexo del estudiante. Estas últimas manifestaciones son las de mayor incidencia y niveles de expresión, siendo una característica propia del proceso de estrés académico. Los principales estresores detectados corresponden al área de gestión del proceso docente, siendo la organización docente (cronograma), el currículo y el proceso docente (evaluación del aprendizaje, modelo pedagógico, métodos y técnicas) unidades estratégicas básicas a ser consideradas.”. El Dr. Policarpio Chauca Valquí compartió algunos tips para mejorar el estrés.

- **Medir el tiempo.** Levantarse temprano ayudará avanzar las actividades y acumular buenas energías.
- **Hacer un checklist de las tareas del día.** Analizar rápidamente las tareas a realizar durante el día para que estés preparado con todo lo necesario. El llegar a una junta o reunión sin todo lo necesario crea bastante estrés cuando te das cuenta de que no estás preparado.
- **Establece prioridades.** Si no se da prioridad a lo realmente importante, te puedes distraer con tareas que pudiste haber dejado para otro momento. Al final del día cuando te des cuenta de que hiciste bastantes cosas, pero que no eran del todo importantes, te estresarás.
- **Toma tiempo para pensar.** Tomarse el tiempo necesario en cada una de las tareas que se realiza para no cometer errores, de lo contrario al momento de corregirlos comenzarás a evitar la eficiencia en el trabajo.

- **Descansa al menos cada dos horas.** Tomar al menos cinco minutos cada dos horas, ya sea en la cocina o en alguna sala de estancia del trabajo para distraerse.

Esto aumentará la capacidad de concentración.

- **Organiza tu lugar de trabajo.** Saber dónde exactamente están los documentos y tener un área de trabajo libre de pilas, de papeles, evita el estrés.
- **Evita las distracciones.** Utilizar el tiempo laboral en temas laborales. Esto te ayudará a entregar todos tus pendientes en tiempo y forma. El evitar estar corriendo con las fechas de entrega te dará tranquilidad.

Con estas recetas aplicadas hemos obtenido en el post test 91% de mejoría, los estudiantes se sienten seguros de lo que van hacer.

En la pregunta Nro. 5. 8. Si de casualidad resultarías en un antro del teatro lleno de público esperando ver una escena teatral y al verte al frente el público te aplaude, creyendo que eres quien va actuar, pero resulta que no conoces el libreto en absoluto ¿Cuál sería tu reacción para satisfacer al público?

Una pregunta salida de contexto, pero significativa, 50% se retiraría con una disculpa, 20% actuaría a su manera lo que se le ocurra y 12.5% cantaría una canción, escenarios que ponen a pruebas por sorpresa de la vida, esta pregunta básicamente lleva saber que reacción tendría ante sorpresas en su ambiente laboral, donde uno no está libre a situaciones cambiantes de acciones y reacciones.

El campo laboral da muchas enseñanzas, sin embargo, hay que saber cómo estamos preparados para afrontarles, tales como un despido de la noche a la mañana, sustentar tus propuestas ante la alta dirección por primera vez y otros.

En la alternativa (a) 50% dice que a través de una disculpa se retiraría, si bien es cierto la más educada, pero esto demuestra lo poco que estás preparado ante circunstancias que se podría recibir en el trabajo. En la alternativa (b), demuestra imprevisión, pero seguridad de convencer al público, esta alternativa explica la importancia de conocer no solo tu especialidad sino también es importante ser multifacético, ya que podría ayudarte a escalar más rápido en tu vida profesional, pero es necesario conocer más de tu especialidad para cuando la vida te sorprenda no resultes haciendo un show y resulte ser una pesadilla.

En la alternativa (C) demuestra imprevisión total, a consideración no es recomendable participar de algo que no se conoce o se pueda dar buena impresión.

En la alternativa (d) ni acción, ni reacción, este tipo de colaboradores con operativos, no hacen otra cosa que cumplir las órdenes que reciban. En la alternativa (e) seguro de lo que quieres hacer, sin embargo, pueda que el escenario no entienda lo que transmites y resulte ser una fanfarronería lo que solo quieras transmitir.

En el segmento Conocimiento.

Se ha visto que los estudiantes se encuentran en un nivel de conocimiento ascendente de su formación profesional, entre ellas el conocimiento informático, software estadístico, medios que emplea para convertirse en persona de negocios, capacitaciones y elaboración de CV's.

En estos segmentos hace conocer brevemente la importancia que se les hizo conocer durante el desarrollo del Taller.

¿Qué es la ofimática? Se trata de la suma de técnicas, aplicaciones y herramientas informáticas utilizadas sobre todo en las oficinas y que sirven para almacenar, transmitir, crear...la información necesaria.

El conocimiento básico de la ofimática hoy en día es imprescindible y además muy importante por la alta competitividad que existe en el mundo laboral. Conocer las herramientas de Office es muy útil para realizar tareas como edición de textos, presentaciones de exposiciones y/o cálculos.

Por otro lado, permite compartir información y conocimientos con los demás y este es uno de los motivos por los cuales las herramientas ofimáticas también están presentes en las vidas de los estudiantes.

Las principales herramientas de Office utilizadas son:

- Word: esta herramienta sirve para la creación de documentos.
- Power Point: creación de presentaciones electrónicas que te servirán de apoyo en las exposiciones que realices.
- Excel: su función principal son las hojas de cálculo

Programas estadísticos

SPSS es la herramienta estadística más utilizada a nivel mundial en el entorno académico. Puede trabajar con bases de datos de gran tamaño. Además, de permitir la recodificación de las variables y registros según las necesidades del usuario. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos.

S-PLUS

S-Plus es otro de los programas estadísticos más usados a nivel mundial para el análisis de datos. Está disponible al público, la versión 8. Incluye dentro de sus principales características: análisis multivariado de datos, análisis de sobrevivencia, escalamiento multidimensional, regresión no paramétrica.

Entre los estadísticos de cálculo habituales incluye: pruebas de hipótesis y construcción de intervalos de confianza, análisis de varianza, análisis exploratorio de datos, entre otros.

Puede descargar una versión de demostración del programa funcional durante 30 días.

- **Medir el tiempo.** Levantarse temprano ayudará avanzar las actividades y acumular buenas energías.
- **Hacer un checklist de las tareas del día.** Analizar rápidamente las tareas a realizar durante el día para que estés preparado con todo lo necesario. El llegar a una junta o reunión sin todo lo necesario crea bastante estrés cuando te das cuenta de que no estás preparado.
- **Establece prioridades.** Si no se da prioridad a lo realmente importante, te puedes distraer con tareas que pudiste haber dejado para otro momento. Al final del día cuando te des cuenta de que hiciste bastantes cosas, pero que no eran del todo importantes, te estresarás.
- **Toma tiempo para pensar.** Tomarse el tiempo necesario en cada una de las tareas que se realiza para no cometer errores, de lo contrario al momento de corregirlos comenzarás a evitar la eficiencia en el trabajo.
- **Descansa al menos cada dos horas.** Tomar al menos cinco minutos cada dos horas, ya sea en la cocina o en alguna sala de estancia del trabajo para distraerse.
Esto aumentará la capacidad de concentración.
- **Organiza tu lugar de trabajo.** Saber dónde exactamente están los documentos y tener un área de trabajo libre de pilas, de papeles, evita el estrés.
- **Evita las distracciones.** Utilizar el tiempo laboral en temas laborales. Esto te ayudará a entregar todos tus pendientes en tiempo y forma. El evitar estar corriendo con las fechas de entrega te dará tranquilidad.

Con estas recetas aplicadas hemos obtenido en el post test 91% de mejoría, los estudiantes se sienten seguros de lo que van hacer.

En la pregunta Nro. 5. 8. Si de casualidad resultarías en un antro del teatro lleno de público esperando ver una escena teatral y al verte al frente el público te aplaude, creyendo que eres quien va actuar, pero resulta que no conoces el libreto en absoluto ¿Cuál sería tu reacción para satisfacer al público?

Una pregunta salida de contexto, pero significativa, 50% se retiraría con una disculpa, 20% actuaría a su manera lo que se le ocurra y 12.5% cantaría una canción, escenarios que ponen a pruebas por sorpresa de la vida, esta pregunta básicamente lleva saber que reacción tendría ante sorpresas en su ambiente laboral, donde uno no está libre a situaciones cambiantes de acciones y reacciones.

El campo laboral da muchas enseñanzas, sin embargo, hay que saber cómo estamos preparados para afrontarles, tales como un despido de la noche a la mañana, sustentar tus propuestas ante la alta dirección por primera vez y otros.

En la alternativa (a) 50% dice que a través de una disculpa se retiraría, si bien es cierto la más educada, pero esto demuestra lo poco que estás preparado ante circunstancias que se podría recibir en el trabajo. En la alternativa (b), demuestra imprevisión pero seguridad de convencer al público, esta alternativa explica la importancia de conocer no solo tu especialidad sino también es importante ser multifacético, ya que podría ayudarte a escalar más rápido en tu vida profesional, pero es necesario conocer más de tu especialidad para cuando la vida te sorprenda no resultes haciendo un show y resulte ser una pesadilla.

En la alternativa (C) demuestra imprevisión total, a consideración no es recomendable participar de algo que no se conoce o se pueda dar buena impresión.

En la alternativa (d) ni acción, ni reacción, este tipo de colaboradores con operativos, no hacen otra cosa que cumplir las órdenes que reciban. En la alternativa (e) seguro de lo que quieres hacer, sin embargo, pueda que el

escenario no entienda lo que transmite y resulte ser una fanfarronería lo que solo quieras transmitir.

En el segmento Conocimiento.

Se ha visto que los estudiantes se encuentran en un nivel de conocimiento ascendente de su formación profesional, entre ellas el conocimiento informático, software estadístico, medios que emplea para convertirse en persona de negocios, capacitaciones y elaboración de CV's.

En estos segmentos hace conocer brevemente la importancia que se les hizo conocer durante el desarrollo del Taller.

¿Qué es la ofimática? Se trata de la suma de técnicas, aplicaciones y herramientas informáticas utilizadas sobre todo en las oficinas y que sirven para almacenar, transmitir, crear...la información necesaria. El conocimiento básico de la ofimática hoy en día es imprescindible y además muy importante por la alta competitividad que existe en el mundo laboral. Conocer las herramientas de Office es muy útil para realizar tareas como edición de textos, presentaciones de exposiciones y/ o cálculos.

Por otro lado, permite compartir información y conocimientos con los demás y este es uno de los motivos por los cuales las herramientas ofimáticas también están presentes en las vidas de los estudiantes.

Las principales herramientas de Office utilizadas son:

- Word: esta herramienta sirve para la creación de documentos.
- Power Point: creación de presentaciones electrónicas que te servirán de apoyo en las exposiciones que realices.
- Excel: su función principal son las hojas de cálculo

Programas estadísticos

SPSS es la herramienta estadística más utilizada a nivel mundial en el entorno académico. Puede trabajar con bases de datos de gran tamaño.

Además, de permitir la recodificación de las variables y registros según las necesidades del usuario. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos. **S-PLUS**

S-Plus es otro de los programas estadísticos más usados a nivel mundial para el análisis de datos. Está disponible al público, la versión 8. Incluye dentro de sus principales características: análisis multivariado de datos, análisis de sobrevivencia, escalamiento multidimensional, regresión no paramétrica.

Entre los estadísticos de cálculo habituales incluye: pruebas de hipótesis y construcción de intervalos de confianza, análisis de varianza, análisis exploratorio de datos, entre otros.

Puede descargar una versión de demostración del programa funcional durante 30 días.

Proceso de solución de problemas



Fuente: [mgmgrupo 629.blogspot/](http://mgmgrupo629.blogspot/) metodología del proceso de decisión

3.2.6. Identificación del problema

Se debe de encontrar el problema, como algo que está afectando los objetivos que se quieren seguir, los problemas pueden ser actuales o ser la causa de muchos conflictos en la empresa. Se pueden generar las siguientes preguntas para poder localizar el problema: ¿Dónde está ocurriendo?, ¿Qué

es lo que ocurre?, ¿en qué momento sucede?, ¿a quién involucra?, ¿Por qué ocurre este problema?

Las técnicas recomendadas en el taller de Empleabilidad para identificar el problema son: - Tormenta de ideas

- Análisis de Pareto
- Votación ponderada
- Reducción de listado
- Entrevistas
- Encuestas

Tipos de problemas. - Los problemas van desde el bien definido y conocidos hasta los desacostumbrados y ambiguos. Cuando aumentan los problemas a los que no estamos acostumbrados y que son ambiguos, pueden darse soluciones breves que solo son apaga fuegos y que resultan insatisfactorios los resultados como los siguientes.

- **Soluciones incompletas.** Cuando solo se resuelven aspectos superficiales de los problemas y no se ha determinado cual es la causa fundamental del problema.
- **Problemas recurrentes y en aumento.** Cuando no se logra tener una solución completa resurgen problemas pasados o generan nuevos problemas en alguna otra parte de la organización.
- **La urgencia sustituye a la importancia.** Cuando se tiene que resolver algún problema y no se hacen los cambios necesarios para un proceso y solo se interrumpe.
- **Problemas que se convierten en crisis.** Cuando todas las dificultades se convierten en una bola de nieve que no se detiene antes de un plazo límite.

3.2.7. Propuesta de taller de empleabilidad para la Escuela de Administración de Empresas.

Introducción

En el desarrollo de la aplicación del taller de empleabilidad a los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela de -Administración de Empresas, se pudo

obtener resultados considerables que conllevan a mejoras significativas para la búsqueda de empleo con ventajas diferenciadas, además ha sido promotor del descubrimiento de habilidades de estudiantes que se encontraban frustrados en sus vocaciones laborales al egresar de la especialidad.

Es necesario tener en cuenta que el taller de empleabilidad consiste en desarrollar capacidades y habilidades de los estudiantes a fin de afrontar la búsqueda de empleo, dentro del taller se ha desarrollado como elaborar curriculums, como usar el tiempo, adaptación laboral, liderazgo, comunicación, solución de problemas, habilidades técnicas, visión laboral, entre otros. Temas puntuales que se ha tomado en cuenta para el desarrollo competitivo del estudiante.

En las propuestas de la investigación se describe la propuesta del taller de empleabilidad en el décimo ciclo de la escuela profesional, dentro de la propuesta se incluye dos bloques, primero la empleabilidad y los recursos educativos y segundo bloque, cultura del trabajo y fomento de la formación. Esta propuesta se desarrolla con conocimiento de los recursos temáticos empleados para desarrollar el taller. Así mismo se hará una evaluación de la malla curricular de la Escuela Profesional de Administración de Empresas como base de la formación profesional del estudiante.

3.2.8. Propuesta del taller de empleabilidad

El Taller de Empleabilidad es de naturaleza teórico-práctica. Tiene como propósito desarrollar competencias que permitan la correcta inclusión del estudiante al mercado laboral, entendiendo la empleabilidad como potencial y resultado. Como potencial, comprende el desarrollo de la capacidad para insertarse eficazmente en el ámbito del trabajo, de acuerdo a su formación profesional académica; y como resultado, implica la inserción exitosa y su mantenimiento en el mismo. Este taller comprende los siguientes temas: Visión profesional y hoja de vida, factores para ser altamente empleables, entrevista laboral, herramientas psico laborales y simulación del proceso de selección por competencias.

UNID.	NOMBRE DE LA UNIDAD / LOGRO DE UNIDAD	SEM	SABERES ESENCIALES
I	<p>Visión profesional y hoja de Vida Al finalizar la unidad, el estudiante elaborando su FODA, misión, visión y marketing personal para conocer sus ventajas competitivas para prepararse antes de enfrentar una entrevista laboral.</p>		<p>Sílabo</p> <p>Empleabilidad: Visión y Misión profesional.</p> <p>Análisis FODA personal.</p> <p>Marketing personal.</p> <p>Redes sociales.</p> <p>Tarjetas de presentación.</p> <p>Evaluación (T1)</p>
	<p>Factores para ser altamente empleable</p> <p>Al finalizar la unidad, el estudiante identifica las competencias propias del perfil profesional para enfrentar con éxito una entrevista grupal mediante dinámicas en base a los factores requeridos para ser empleable.</p>		<p>Competencias transversales:</p> <p>Técnica para hacer visible los servicios profesionales: Video curriculum.</p> <p>* El estudiante asiste a clase con vestimenta formal.</p> <p>Evaluación (T2)</p>
	<p>Entrevista laboral por competencias</p>		<p>La entrevista laboral por competencias</p>

	<p>Al finalizar la unidad, el estudiante lleva a cabo una previa entrevista empleando la herramienta Assessment Center, para manejar diversas situaciones críticas teniendo en cuenta las técnicas estudiadas en clase.</p>		<p>Tipos de entrevistas Tipos de preguntas Tipos de entrevistados Técnica para hacer visible los servicios profesionales:</p> <p>Elevator Pitch. Assessment center</p> <p>Evaluación (T3)</p>
	<p>Simulación de entrevista laboral: evaluación</p> <p>Al finalizar el taller, el estudiante simula una entrevista laboral como parte de un proceso de selección realizando una presentación personal y teniendo en cuenta las herramientas y/o estrategias adecuadas para la inserción en el mercado laboral; considerando habilidades comunicativas y sociales acorde con las competencias profesionales requeridas en el proceso de selección.</p>		<p>Simulación de evaluación y entrevista</p> <p>EXAMEN PARCIAL Y FINAL</p>

LA EMPLEABILIDAD Y RECURSOS EDUCATIVOS

a) CONCEPTO DE EMPLEABILIDAD (Anfruns D. (2016))

La "empleabilidad" es la capacidad que tiene una persona para conseguir, conservar y progresar en un empleo, como cambiarlo sin dificultades o encontrar uno nuevo en forma rápida y en las mejores condiciones posibles.

□CLAVES para ser empleable:

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

ACTITUD POSITIVA

La empleabilidad podrá alcanzarse cuando mayor sea la preparación del trabajador en el desarrollo de su potencial, orientado al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

b) TENDENCIAS ACTUALES DEL MUNDO LABORAL

- **Muchos candidatos para un solo puesto.** Muchos candidatos-poco trabajo; candidatos con buenas cualificaciones- formación- dispuesto a trabajar más por menos
- **Subcontratación.** Las empresas están cada vez menos dispuestas a pagar el sueldo de empleados que no rinden lo proyectado, y prefieren subcontratar ciertas tareas y servicios que les significarán menores costos y mayor eficiencia.

La subcontratación nos hace pensar que el "empleo de por vida en la misma empresa", sólo será realidad si actualizamos nuestras competencias y tenemos un mejor rendimiento.
- **Rotación.** Los puestos más altos del escalafón, se han convertido en puestos de elevada rotación y movilidad de personas. La pérdida de la motivación es, sin duda, una de las principales razones de esa alta rotación.
- **Nuevas tecnologías.** La entrada de las nuevas tecnologías a las empresas, está empezando a repercutir no sólo en la forma de trabajar sino también en las estructuras internas, los sistemas y los procesos. Esto genera nuevas oportunidades de empleo y negocio, nuevos puestos con nuevos roles, siendo los más importantes el componente de innovación tecnológica.

En consecuencia, ante un entorno crecientemente difícil, debemos mejorar nuestra formación a través de la capacitación, para superar nuestras propias carencias y tener mejores expectativas laborales.

¿Qué busca actualmente una empresa en un trabajador?

La clave para entrar en este mercado está en tener un currículum flexible y polivalente, ya no se valora la carrera laboral como única y constante a lo largo de toda la vida del trabajador.

Un trabajador que ha estado 15 años en un mismo puesto de trabajo, casi no tiene posibilidades de acceder a un empleo nuevo como otra persona que ha estado, durante el mismo tiempo, trabajando en diferentes funciones en la misma área.

Una persona con un alto grado de empleabilidad genera un mayor interés en el mercado del trabajo, y le será más fácil encontrar trabajo o mejorarlo si se está trabajando.

En este sentido, cada persona debe dirigir su propia carrera laboral.

Si no asumo la responsabilidad de dirigir mi propio destino, alguien lo hará por mí y, con seguridad, no lo hará mejor que yo mismo.

3.2.9. Competencias y habilidades para la empleabilidad

Conocimientos	<ul style="list-style-type: none">- Facilidad para realizar una tarea. No se transmiten, se aprenden por cada individuo. Pueden perfeccionarse con entrenamiento.
Habilidades	<ul style="list-style-type: none">- Marco de referencia emocional. Son predisposiciones para- actuar, o criterios automáticos de juicio que generan las conductas.
Actitudes	<ul style="list-style-type: none">- Es la forma de actuar de las personas.- Es el modo en que las personas se relacionan con los demás y con las cosas que los rodean.
Conductas	<ul style="list-style-type: none">- Ideas, técnicas, métodos, etc.- Contenidos que se transmiten

TIPOS DE COMPETENCIAS

Básicas	Saber leer y escribir; tener conocimientos básicos en matemáticas y un cierto desarrollo intelectual. Sin ellas, la persona no puede desarrollar otras competencias que por su complejidad, demandan mayor capacidad cognitiva.
Transversales	Son las necesarias para desempeñar diferentes tipos de trabajos o funciones en distintas áreas de una empresa porque son comunes a ellas, tales como: comunicación, interacción personal y social, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.
Específicas	Comportamientos laborales de índole técnico o profesional vinculados a un área ocupacional definida y, normalmente, asociados a técnicas relativas al manejo de instrumentos y lenguaje técnico empleado en funciones productivas.

AREAS DE COMPETENCIAS

- **Comunicación:** Expresarse con claridad en forma oral y escrita, escuchar y leer con entendimiento, actuar asertivamente, negociar y persuadir.
- **Iniciativa y Emprendimiento:** Enfrentar nuevas situaciones flexiblemente, actuar creativamente, traducir ideas en acciones, mantener la energía en el logro de un objetivo.
- **Planificación y gestión de Proyectos:** Diseñar proyectos con metas alcanzables, identificar y conseguir recursos, controlar el avance de un proyecto.

- **Trabajo en equipo:** Identificar objetivos y coordinarse con otros, colaborar y generar confianza en el equipo, resolver problemas en equipo.
- **Efectividad personal:** Autoconocimiento y gestión de sí mismo, gestionar el desarrollo de la propia carrera, trabajar con confianza y seguridad.
- **Aprender a aprender:** Interesarse y motivarse por aprender, observar el proceso del propio aprendizaje, aplicar nuevos aprendizajes al contexto.
- **Resolución de problemas:** Recolectar, organizar y analizar la información que resuelve el problema, aplicar alternativas de solución de problemas, resolver problemas interpersonales.
- **Uso de las TIC:** Aplicar destrezas básicas para el uso del PC, manejar aplicaciones básicas de un PC, usar Internet, aprender y transferir al trabajo el uso de nuevas Tics.

3.2.10. La formación profesional inicial

Definición y enseñanzas

Las enseñanzas de la formación profesional del sistema educativo se ordenan en:

- a) Los módulos profesionales específicos de los programas de cualificación profesional inicial.
(PCPI)
- b) Los ciclos formativos de grado medio.
- c) Los ciclos formativos de grado superior.
- d) Los cursos de especialización

Estas enseñanzas deben responder a un perfil profesional, se estructuran en **módulos profesionales** de duración variable y se organizarán de manera que permitan la conciliación del aprendizaje de las personas con otras actividades y responsabilidades.

IV. DISCUSIÓN

Luego de haber realizado el trabajo de investigación en las locaciones de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, con los estudiantes de la carrera profesional de Administración de Empresas, se puede manifestar gracias al análisis estadístico realizado, que la formación profesional que poseen los estudiantes incide directamente sobre el nivel de empleabilidad de los estudiantes, futuros profesionales de administración. Dentro de la gran cantidad de información que se pudo recolectar gracias a los instrumentos de investigación, resaltan los siguientes enunciados: Según Valarezo, E. (2015), para que los futuros profesionales puedan ejercer su profesión en el mundo laboral es necesario que dispongan de habilidades personales esenciales, tales como: la capacidad de comunicación, liderazgo, auto control y empatía. Lo cual se forma o fortalece en la imagen personal o marketing personal, para contribuir con la empleabilidad de una persona. Además según los trabajos de Gomes, M. (2014), la investigación realizada en la ciudad norteña de Trujillo, manifiesta que los estudiantes de dicho centro de formación universitaria, manejan adecuadamente los talleres de empleabilidad con el fin de soportar el marketing personal, con la finalidad de mantenerse laborando constantemente dentro de las principales organizaciones de dicha ciudad, potenciando enormemente las habilidades blandas (liderazgo y dominio escénico) para encarar positivamente a cliente y jefes.

Los mismos resultados se pudo obtener de la presente muestra, ya que el taller de empleabilidad y todos sus componentes influyen directamente sobre la capacidad de encontrar, mantenerse y ascender dentro de un empleo. Todo esto se complementa, ya que según Mico (2012), el marketing es toda acción que se realiza en un producto o servicios (para el caso del presente estudio una persona) con la finalidad de mostrar mucho más atractivo el bien al cliente (posibles empresas que deseen contratar los servicios profesionales).

Según Jenkins (2016), todo profesional que desee ser completamente eficiente en las tareas que les son asignadas diariamente, es necesario que gestione y distribuya correctamente su tiempo. Para que así logre resultados beneficios en favor de la empresa, para de esta manera sea mucho más empleable.

El 100% de los estudiantes están totalmente de acuerdo que se aplique un taller de empleabilidad en el décimo ciclo de la escuela profesional, resulta ser un programa que sostiene una marca personal, que debe ser tratada como un producto que quiere entrar al mercado y competir por ganarse un nicho de mercado, a raíz de la alta competitividad existente, se requiere de técnicas y estrategias eficaces para lograr llenar las expectativas de los clientes (empresas – empresarios – funcionarios) que buscan un personal de Administración para el logro de muchos objetivos dentro de su organización. Con esto, el 62.5% de los estudiantes tienen conocimiento de ofimática básica y 58.3% conocen bien la consistencia de los retos que tiene que enfrentar y están preparándose para ello para conseguir empleo, el 87.5% de los estudiantes saben elaborar su Cv, ya que es una de las estrategias para conseguir empleo. La empleabilidad está determinada por la comunicación y el trabajo en equipo que se pueda tener, a raíz de lo cual, el 34.5% de los estudiantes manifiesta que casi siempre les resulta fácil realizar trabajos con sus compañeros del salón. Un 24.1% de los estudiantes siempre al tener una exposición o disertación de algún tema se expresan o comunican de manera clara y en voz alta. Un 27.6% de los mismos, casi siempre usan una vestimenta formal al momento de exponer dentro de clases. Con relación a la participación dentro de clases, un 34.5% de los estudiantes casi siempre participan dando su opinión o respondiendo alguna interrogante propuesta por el profesor. Un dato a tomar en consideración es el 70% de estudiantes que manifiestan que no les han enseñado a realizar su currículum vitae en algún curso o actividad a fin, lo cual es perjudicial, ya que, al encontrarse en los últimos años de carrera, están próximos a buscar trabajo en la sociedad, o como es el caso de algunos, ya se encuentran laborando en diversas organizaciones de la ciudad.

En numerosas entrevistas laborales, convocatorias para algún puesto laboral, conversando con empresarios y psicólogos organizacionales, se pudo llegar a la conclusión que existen factores que son tomados como importantes o muy importantes por las empresas u organizaciones, a la hora de decidirse por contratar a un profesional que, al otro, pero que dentro de las aulas de clases no son muchas veces tomados en cuenta. En el sistema educativo actual, el estudiante número 1, es aquel que memoriza conceptos, conocimientos y que, a la hora del examen, contesta correctamente todas las interrogantes, logrando una nota alta por su gran capacidad de retención o alguna técnica nemotécnica que se pudo haber usado. Sin embargo, a la hora de una entrevista o proceso

de selección, lo que se considera no solo es la capacidad de memorizar conceptos, sino las características personas que se ha formado-desarrollado a través de los 5 años de formación universitaria, características fundamentales como buena comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, empatía, confianza en sí mismo, deseo continuo de superación, identificación institucional, pro actividad, entre muchas otras. Es por ello, que muchas veces se tiene problemas para conseguir, mantener y ascender dentro de un empleo, ya que las aptitudes (conocimientos) quedan de lado y más pesan las actitudes (manera de desenvolverse o comportarse). Ya que dentro de las habilidades que son requeridas por los niveles de la organización, se tiene que los niveles intermedios y altos, requieren de habilidades de comunicación, motivación y dirección del capital humano, mientras que las habilidades técnicas son para el nivel táctico u operativo, por lo que si se desea ascender (escalar) hasta llegar a ser gerente de una organización, es necesario más habilidades blandas como liderazgo, creatividad, visión a largo plazo, honradez, puntualidad, que memorización de saberes.

V. CONCLUSIONES

- En el pre test se obtuvo como resultados que el 70.8% no sabían cómo elaborar un curriculum vitae y dicho porcentaje disminuyó al 4.2% una vez aplicado el taller de empleabilidad en los estudiantes de décimo ciclo de la carrera de administración de empresas lo cual incrementa las opciones de trabajo de los egresados.
- Los resultados obtenidos en el pre test se determinó que si bien los estudiantes culminan sus carreras con todos los conocimientos teóricos necesarios, aun les falta obtener las habilidades blandas y de interrelación que se aplicaron en el curso taller de empleabilidad para poder incrementar sus posibilidades al acceso laboral con una mejor expectativa salarial.
- La participación en el Taller determinó que más del 50% de los egresados de la carrera de Administración de Empresas necesitan capacitación aplicada en el presente taller de Empleabilidad para “sacudir miedos” y reducir la ansiedad ante la búsqueda de empleo, lo cual es un estímulo para iniciar o intensificar la búsqueda.
- Los resultados obtenidos en el pre test en relación con los resultados obtenidos en el pos test fueron muy distintos ya que con el pre test se evidenció que las habilidades profesionales de los estudiantes del décimo ciclo de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas eran mínimas y después del Pos test fueron mucho más.
- La participación en el Taller contribuyó a “sacudir miedos” y reduce la ansiedad ante la búsqueda de empleo, lo cual es un estímulo para iniciar o intensificar la búsqueda.
- Los participantes ajustan sus exigencias a las ofertas existentes y mejoran su disponibilidad para el trabajo (lo que no significa caer en el “victimismo laboral”).
- El taller contribuye con la empleabilidad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas. Por estar muy vinculado con el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes, como la capacidad de comunicación, coordinación, liderazgo, respeto al prójimo, autoestima y estrategias de auto-promoción profesional.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda al director y al decano de la facultad, suscribir convenios con instituciones públicas y privadas a manera de brindar oportunidades a los estudiantes de la Escuela de Administración de Empresas.
- Se recomienda incluir los talleres de empleabilidad en el plan de estudios de la Escuela profesional de Administración de Empresas, los cuales pueden ser llevados extra curricularmente o incorporados dentro de las asignaturas a fin que se lleven dentro de la malla curricular. Los talleres no deben ser abordados desde una perspectiva teórica, sino desde el lado práctico de las cosas, comenzando con la elaboración del currículum vitae de cada estudiante, simulaciones de entrevistas de trabajo, desarrollo de habilidades comunicativas, trabajo en equipo, entre otras.
- Se recomienda un mayor uso de las TIC (Tecnologías de información y comunicación) para poder interactuar y brindar conocimientos a los estudiantes sobre temas de empleabilidad.
- Se recomienda que las evaluaciones y/o calificaciones a considerar dentro de las asignaturas de la carrera profesional de Administración de Empresas, incorporen el desarrollo de habilidades blandas, como lo son el nivel de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, coordinación docente – estudiante, creatividad, entre otras. Para que acompañen a las notas cognitivas que se tienen producto de las prácticas y/o exámenes que se realizan cada cierto periodo.

VII. REFERENCIA BIBLIOGRAFIA

- Abdala, E. (2004). “*Formación por alternancia: Un esbozo de la experiencia internacional*”. Montevideo -Uruguay, pp. 7 –
www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/.../index.htm
- Altier, W. (2000). *Instrumentos Intelectuales del Gerente: Procesos para la efectiva Resolución de Problemas y Toma de decisiones*. México: Oxford UniversityPress.
- Baehler, J. (1982). *Guía al Éxito Gerencial*. México: Interamericana.
- Mercado Ramírez, E. (1991). *Técnicas para la Toma de Decisiones: La Acción más Importante de la Actividad Humana*. México: Limusa.
- Cobacho, F. y Javier P. (2006) “*Jóvenes en desventaja y cohesión social educación y futuro para todos*”. *Revista de Educación – Competencias para la inclusión socio laboral de jóvenes*, 341, pp. 237-255. Consultado: 30 de agosto de 2008
http://www.revistaeducacion.mec.es/re341_11.html
- Consortio para la creación del empleo PACTEM NORD (2008), cuestionario socio métrico de la empleabilidad. Recuperado el 20 de abril del 2016, desde
http://pactemnord.consorci.info/descargas/cuestionario_sociometrico_empleabilidad.pdf
- Durán, T. (2002). *Globalización y formación profesional: ¿nuevas reglas? Educación, Revista de la Universidad de Costa Rica*, 26(002), pp. 107-116.
<http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/Globalizacionyformacion-profesional.PDF>
- González, M. M. (2015). *Empleabilidad universitaria: Estrategias y adaptación del plan de estudios*. Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria. Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado el 15 de abril de 2016 desde
<https://escuelaformacionupm.files.wordpress.com/2015/04/martc3adnhttps://escuelaformacionupm.files.wordpress.com/2015/04/martc3adn-gonzc3a1lez-efyde2015.pdf>
<https://escuelaformacionupm.files.wordpress.com/2015/04/martc3adn-gonzc3a1lez-efyde2015.pdf>
- Fawcett, C. (2002). “*Los Jóvenes Latinoamericanos en transición: Un análisis sobre el desempleo Juvenil en América Latina y el Caribe – Estados Unidos - Washington*”

- Banco Interamericano de Desarrollo. p. 58. Consultado: 29 de agosto de 2008.
http://www.grade.org.pe/eventos/seminario_empleo/notes/policy%20note_jovenes.pdf
- Jacinto, Claudia, Javier L., Jorge R. y Elcira B. (2000). “*Formación para el trabajo de sectores de pobreza en América Latina*” ¿qué desafíos y que estrategias? CEPAL, pp. 7 -24. Consultado 29 de agosto del 2008.<http://ilo.mirror.library.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/jacinto/pdf/jacint2.pdf>
- Hernandez, J. C. (2000) “*Educación en competencias: La experiencia de la corporación paisajoven de Colombia*”. Medellín – Colombia, pp. 125 – 150. Consultado: 20 de Octubre de 2009 <www.cinterfor.org>
- López, A. E. (2012). *La Empleabilidad y su incidencia en el nivel de empleo de los egresados y recién graduados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato*. (Tesis de licenciatura, Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/3200>
- Muñoz, V. H. (2008). *Los factores que influyen en el nivel de empleo en el Perú periodo 2001-2006*. (Tesis de maestría, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2316>
- MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo de Perú 2010 “*Boletín estadístico – OSEL – Piura*”. Consultado: 14 de Julio de 2011.
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/estadisticas/boletin_osel_012010_piura.pdf
- MTPE, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo 2011 “*Programa de Capacitación Laboral Juvenil – PROjoven*”. Consultado: 15 de Julio de 2011 <<http://www.projoven.gob.pe>>
- OIT (2014). *Competencias para el empleo: Orientaciones de política*. Recuperado el 05 de abril de 2016 desde http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

- OIT (2015). *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015. Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes. 1ª ed.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- OPLAN - Universidad Nacional Federico Villarreal (2008). *Primera encuesta de inserción Laboral de los egresados de la Universidad Federico Villarreal.* Recuperado el 22 de abril del 2016, desde http://www.unfv.edu.pe/site/docs_transparencia/2012/Planeamiento_y_Organizacion/Censos_y_Encuestas/UNFV__1ra_Encuesta_Nacional_Egresados.pdf
- Sesento, L. (2012). *Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas.* (Tesis doctoral). Centro de Investigación y Desarrollo del Estado de Michoacán. Recuperado el 20 de marzo de 2016, desde, http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/lsg/formacion_universitaria.html
- Sharo, A., Briyith, L. & Montoya, K. (2009). *Empleabilidad.* Recuperado el 17 de abril de 2016, desde <https://www.blogger.com/profile/00647442987941127662>
- SUNEDU (2015). *El modelo de licenciamiento y su implementación en el sistema universitario peruano.* 1ª ed. Lima: Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria-
- Tito, P. L., Pereda, F. & Vilcabana, P. (Diciembre, 2008). Empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM. *Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM, 11(22), 59-69.* Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administración/v11_n22/pdf/a08v11n22v.pdf
- Unesco (2012). *Los jóvenes y las competencias: trabajar con la educación, informe de seguimiento de la educación para todos - EPT en el mundo 2012.* Paris- Francia: Ediciones UNESCO.
- Universidad Nacional de Loja (2012). *Estudio de empleabilidad de graduados de la carrera de Ingeniería en Sistemas.* Recuperado el 20 de abril de 2016, desde http://unl.edu.ec/sites/default/files/oferta_academica/2014-10-18/estudio_empleabilidad_sistemas_v16.pdf
- Vera, A. (2009). “Los jóvenes y la formación para el trabajo en América Latina” –

Centro de implementación de políticas públicas para la equidad y el crecimiento” – CIPPEC, Buenos Aires – Argentina. Consultado: 30 de agosto del 2008.

http://www.oei.es/pdf2/jovenes_formacion_trabajo_america_latina_vera.pdf Villa, A., Horacio, J. - Chamorro, J. C. (2004). *Empleabilidad del Ingeniero Civil Industrial de la Universidad del BíoBío*. (Tesis de pregrado). Recuperado de http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2004/chamorro_j/html/index-frames.html

Vitoria-Gasteiz (2010). *1ª Feria de empleo de Vitoria-Gasteiz -2010*. Recuperado el 12 de abril de 2016 desde <http://es.slideshare.net/antxon/reclutamiento-20-cmo><http://es.slideshare.net/antxon/reclutamiento-20-cmo-utilizar-los-social-media-para-atraer-candidatos><http://es.slideshare.net/antxon/reclutamiento-20-cmo-utilizar-los-social-media-para-atraer-candidatos><http://es.slideshare.net/antxon/reclutamiento-20-cmo-utilizar-los-social-media-para-atraer-candidatos>

Wikcionario (2015). *Empleabilidad*. Recuperado el 12 de abril de 2016 desde <https://es.wiktionary.org/wiki/empleabilidad>

Concepto de empleo - Definición, significado y qué es. Recuperado el 12 de abril de 2016 desde <http://definicion.de/empleo/#ixzz46OhHTaXly>
<http://www.definicionabc.com/economía/empleo.php>

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES, CONOCIMIENTOS, COMPETITIVIDAD EN LOS ESTUDIANTES DEL DÉCIMO CICLO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Introducción. - El presente cuestionario es con el fin de identificar las habilidades, competencias y conocimientos para desarrollar un taller de empleabilidad en los estudiantes del décimo ciclo de la escuela Profesional de Administración de Empresas.

I. Datos generales

1. Sexo: M () F ()

Edad: 19 – 21 () 21 – 24 () 24 – 27 () 27 – 30 () 30 – mas ()

2. Lugar de procedencia

a) Utcubamba b) Bongará c) Luya d) Bagua e) Condorcanqui

f) Chachapoyas g) Rodríguez de Mendoza h) Otra

3. ¿Qué sector le atrae más, para trabajar?

a) Público b) privado

4. ¿En lugares prefieres trabajar?

a) Lima b) Chiclayo c) Trujillo d) Chachapoyas e) Otra

5. ¿Tienes conocimiento lo que consiste desarrollar un taller de empleabilidad para universitarios? a) Si b) No

II. Habilidades

1. ¿Te es fácil relacionarte con desconocidos?

a) Si b) No

2. Comúnmente cuando trabajas en equipo ¿sueles liderar el equipo?

a) Siempre b) A veces c) Nunca

3. ¿Presentas algunos de estos problemas al momento de comunicarte ante demás?

- a) Comúnmente titubeo al expresarme ante personas desconocidas.
 - b) Frecuentemente me suda las manos cuando tengo que expresarme algo a alguien
 - c) En ocasiones desisto entrevistarme con alguien para evitar problemas de que no me dejen entender o se note que estoy nerviosísimo.
 - d) Tengo dificultades para ordenar mis ideas y expresar lo que pienso.
 - e) Ninguno
4. Ante una negociación ¿detectas inmediatamente los beneficios a la par y eres capaz de cerrar negociaciones muy a tu favorables?
- a) Si b) No
5. ¿Te sientes preparado para lidiar con el estrés?
- a) Si b) No c) Nunca tengo estrés
6. Ante un problema de cuestiones financieras.
- a) Analizas por 5 minutos e intentas dar soluciones
 - b) Consultas con tu mejor amigo a que te ayude a solucionarlos.
 - c) Consultas con un experto que haya pasado por la misma experiencia para solucionarlo.
 - d) Obvias el problema y lo dejas para después
7. Entre ser la persona más atractiva(o) del mundo pero también la más pobre, o la más rica(o) pero más fea(o), ¿qué elegirías?
- a) Rico b) Atractivo c) Feo d) Rico y feo
8. Si de casualidad resultarías en un antro del teatro lleno de público esperando ver una escena teatral y al verte al frente el público te aplaude, creyendo que eres quien va actuar, pero resulta que no conoces el libreto en absoluto ¿Cuál sería tu reacción para satisfacer al público?
- a) Caballerosamente, pediría disculpas y me retiraría de la escena de actuación.
 - b) Actuaría lo que se me venga a la cabeza, es más haría un show divertido.

- c) Actuaría como una persona mareada (borracha) desplazándome por toda el área escénica.
- d) No haría ni diría nada y me retiraría
- e) Cantaría mi canción favorita sin importar los gallos que tengo.

III. Conocimiento

- 9. Mi nivel de conocimiento en ofimática es:
 - a) Básico b) intermedio c) Avanzado
- 10. ¿Conozco y uso software estadístico muy frecuentemente?
 - a) Siempre b) a veces c) Nunca uso esos programas
- 11. Con relación a lo aprendido durante la carrera ¿teóricamente conozco muy bien la consistencia de mi carrera?
 - a) Conozco la teoría, pero me falta la practica
 - b) Soy muy práctico y poco teórico
 - c) Soy muy práctico y a la vez autodidacta
 - d) No me interesa aprender de las clases
- 12. Comúnmente leo libros de:
 - a) Negocios
 - b) Investigación
 - c) Ciencias
 - d) Teatrales
 - e) Otros
 - f) Ninguno
- 13. ¿Considero que el conocimiento de la tecnología moderna, es el principal reto de todo estudiante en la actualidad? a) Si b) No c) Puede ser
- 14. ¿Muy a menudo me reúno con personas exitosas, para que me cuente su experiencia que me sirva en mi formación? a) Si b) No c) Son aburridas

15. ¿Tengo capacitaciones con respecto a mi vocación?
a) Si b) No
16. ¿Conozco instrumentos de ayuda que puede ayudarme a desempeñarme muy bien en el área que aspiro?
a) Si b) No c) Algunas
17. ¿Tengo conocimiento como elaborar mi CV y también los tipos de CV's?
a) Si b) No c) No lo necesito
18. ¿Conoce el perfil profesional que requieren las empresas?
a) Si b) No c) No lo necesito

IV. Competitividad

1. Llevo una metodología. Defino el problema antes de proponer alternativas, y genero alternativas antes de seleccionar una de ellas. a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
2. Defino claramente cuál es el problema. Evito tratar de resolverlo antes de definirlo.
a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
3. Reúno mucha información antes de tomar una decisión
a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
4. Trato de obtener información de individuos que serán afectados por la decisión, para determinar sus preferencias y expectativas. a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
5. Prefiero que las decisiones sean tomadas por consenso.
a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
6. Siempre genero más de una alternativa para la solución del problema en lugar de identificar únicamente una solución obvia.
a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
7. Divido el problema en pequeños componentes y analizo cada uno de ellos.

- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
8. Hago muchas preguntas sobre la naturaleza de la decisión antes de considerar maneras de tomarla.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
9. Tengo en mente consecuencias a corto y largo plazo cuando evalúo varias soluciones alternativas.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
10. Recorro a asesores externos para que me auxilien en la toma de decisiones.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
11. Me adapto a situaciones cambiantes, medios y personas en forma adecuada.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
12. Adapto tácticas y objetivos para afrontar una nueva situación.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
13. Realizo adaptaciones organizacionales o estratégicas en respuesta a los cambios del entorno o las necesidades de la situación.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
14. Reconozco la validez de otros puntos de vista ante una nueva situación.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
15. Siempre doy reconocimiento inmediato por logros importantes.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
16. Soy claro y honesto dando la retroalimentación sobre el rendimiento de las personas.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
17. Cuando es posible trato de que las recompensas estén relacionadas con el rendimiento.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión
18. Cuando requiero disciplinar, también doy sugerencias para mejorar.
- a) Si b) No c) En oportunidades/Ocasión

ANEXO N° 02

MAPA CURRICULAR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

MAPA CURRICULAR DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

