

**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**

**FACTORES QUE CONDICIONAN EL NIVEL DE
EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNTRM EN
LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, PERIODO 2017-2019**

Autor: Bach. Lloner Chichipe Bustamante

Asesor: Mg. Miuller Raúl Muñoz Zumaeta

Registro: (...)

**CHACHAPOYAS – PERÚ
2021**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, le dedico a mis queridos padres Israel y María Fraccilia por el apoyo moral e impulso a seguir a delante alcanzando mis objetivos, de la misma manera a mis hermanos(as) Alder, Jersy y Eresvita, por su apoyo incondicional que me brindaron a lo largo de esta etapa.

A mis amigos por el constante apoyo moral y motivacional para hacer realidad la culminación de este trabajo de investigación.

Lloner Chichipe Bustamante

AGRADECIMIENTO

Agradecer primeramente a Dios por darme la fuerza y la sabiduría, así mismo a mi familia por ser el motor que me ha impulsado en el cumplimiento de mis metas.

A mis amigos y compañeros, por los ánimos, su contribución y el apoyo incondicional para desarrollar este trabajo de investigación de manera desinteresada.

A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, por contribuir en mi formación profesional

A mis profesores por compartir sus conocimientos. Y un agradecimiento muy especial al Mg. Miuller Raúl Muñoz Zumaeta, por su apoyo y asesoría en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Lloner Chichipe Bustamante

**AUTORIDADES DE LA 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

MG. RICARDO RAFAEL ALVA CRUZ

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

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-K

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (x) / Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los Egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas periodo 2011-2019; del egresado Alfonso Chichipe Bustamante de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.



Chachapoyas, 9 de Julio de 2021

Firma y nombre completo del Asesor
Dr. Florio Raúl Flores Zumbacha

JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



MG. EDINSON CUEVA VEGA
PRESIDENTE



Dr. RIVER CHAVEZ SANTOS
SECRETARIO



Dr. PEPE OSWALDO MORI RAMÍREZ
VOCAL

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



REGLAMENTO GENI
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉ
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROF

ANEXO B-0

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

FACTORES QUE CONDICIONAN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ADMINIS-
TRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNTRM EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS, PERIODO 2017-2019

presentada por el estudiante () egresado (x) LLONER CHICHIFE BUSTAMANTE

de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

con correo electrónico institucional 7354106791@untrm.edu.pe

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 31 de agosto del 2021

SECRETARIO

PRESIDENTE

VOCAL

OBSERVACIONES:

.....
.....

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-Q

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 22 de OCTUBRE del año 2021, siendo las 11:00 horas, el aspirante: LLONER CHICHIPE BUSTAMANTE, defiende en sesión pública presencial () / a distancia (X) la Tesis titulada: FACTORES QUE CONDICIONAN EL NIVEL DE EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNTRM EN LA CIUDAD DE CHACHAPOYAS PERIODO 2017-2019, teniendo como asesor a Mg. MIULLER RAUL MUÑOZ ZUMAETA, para obtener el Título Profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: MG. EDINSON CUEVA VEGA

Secretario: DR. RIVER CHAVEZ SANTOS

Vocal: DR. PEPE OSWALDO MORI RAMIREZ

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, 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.

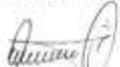
Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

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

Aprobado (X) Desaprobado ()

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

Siendo las 12:15 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

.....

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|------|
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodriguez de Mendoza de Amazonas..... | iv |
| Visto bueno del asesor de tesis..... | v |
| Jurado evaluador de la tesis..... | vi |
| Constancia de originalidad de la tesis..... | vii |
| Acta de sustentación de la tesis..... | viii |
| Índice general..... | ix |
| Índice de tablas..... | x |
| Índice de figuras..... | xi |
| Índice de anexos..... | xii |
| Resumen..... | xiii |
| Abstract..... | xiv |
| I. INTRODUCCIÓN:..... | 15 |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS:..... | 19 |
| 2.1. Diseño de la investigación:..... | 19 |
| 2.2. Población, muestra y muestreo..... | 19 |
| 2.2.1. Población:..... | 19 |
| 2.2.2. Muestra:..... | 20 |
| 2.2.3. Muestreo:..... | 21 |
| 2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y procedimientos:..... | 21 |
| 2.3.1.métodos:..... | 22 |
| 2.3.2.Técnicas de recolección de datos:..... | 22 |
| 2.3.3.Instrumento:..... | 22 |
| 2.3.4.Análisis de datos:..... | 23 |
| III. RESULTADOS:..... | 24 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 40 |
| V. CONCLUSIONES:..... | 44 |
| VI. RECOMENDACIONES:..... | 45 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:..... | 46 |
| ANEXOS..... | 49 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Egresados de Administración de Empresas | 19 |
| Tabla 2. Características de la población | 20 |
| Tabla 3. Sexo | 24 |
| Tabla 4. Edad | 25 |
| Tabla 5. Tipo de Empresa | 26 |
| Tabla 6. Situación Actual..... | 27 |
| Tabla 7. ¿El prestigio de la UNTRM le ha permitido conseguir algún trabajo? | 28 |
| Tabla 8. ¿Cree usted que el prestigio de la universidad es fundamental para conseguir algún trabajo? | 29 |
| Tabla 9. ¿Cree usted que sería más fácil conseguir trabajo si la UNTRM establecería alianzas con otras instituciones? | 30 |
| Tabla 10. ¿Cree usted que las alianzas entre las instituciones influyen en el momento que seleccionan a un candidato para un puesto de trabajo? | 31 |
| Tabla 11. ¿Cómo califica usted la oferta laboral en la ciudad de Chachapoyas para la carrera de Administración de Empresas? | 32 |
| Tabla 12. ¿Cree usted que el desarrollo económico de la ciudad de Chachapoyas influye para conseguir algún trabajo?..... | 33 |
| Tabla 13. ¿Cree usted que las habilidades blandas adquiridas en el trascurso de su vida universitaria le ayudaron a conseguir algún trabajo? | 34 |
| Tabla 14. ¿Considera usted que hoy en día para conseguir trabajo es importante las habilidades blandas?..... | 35 |
| Tabla 15. ¿Cree usted que su título profesional influye al momento de conseguir algún trabajo? | 36 |
| Tabla 16 ¿Cree usted que los cursos, grados educativos y talleres influyen en las convocatorias de trabajo? | 37 |
| Tabla 17. ¿El conocimiento de las TICs que usted destaca le ha ayudado a conseguir algún trabajo? | 38 |
| Tabla 18. ¿Cree usted que conocer las TICs es fundamental a la hora de conseguir algún trabajo? | 39 |
| Tabla 19. Factores Extrínsecos | 41 |
| Tabla 20. Factores Intrínsecos | 43 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Sexo | 24 |
| Figura 2. Edad..... | 25 |
| Figura 3. Tipo de Empresa..... | 26 |
| Figura 4. Situación Actual..... | 27 |
| Figura 5. ¿El prestigio de la UNTRM le ha permitido conseguir algún trabajo? | 28 |
| Figura 6. ¿Cree usted que el prestigio de la universidad es fundamental para conseguir algún trabajo? | 29 |
| Figura 7. ¿Cree usted que sería más fácil conseguir trabajo si la UNTRM establecería alianzas con otras instituciones? | 30 |
| Figura 8. ¿Cree usted que las alianzas entre las instituciones influyen en el momento que seleccionan a un candidato para un puesto de trabajo? | 31 |
| Figura 9. ¿Cómo califica usted la oferta laboral en la ciudad de Chachapoyas para la carrera de Administración de Empresas? | 32 |
| Figura 10. ¿Cree usted que el desarrollo económico de la ciudad de Chachapoyas influye para conseguir algún trabajo? | 33 |
| Figura 11. ¿Cree usted que las habilidades blandas adquiridas en el transcurso de su vida universitaria le ayudaron a conseguir algún trabajo? | 34 |
| Figura 12. ¿Considera usted que hoy en día para conseguir trabajo es importante las habilidades blandas?..... | 35 |
| Figura 13. ¿Cree usted que su título profesional influye al momento de conseguir algún trabajo? | 36 |
| Figura 14. ¿Cree usted que los cursos, grados educativos y talleres influyen en las convocatorias de trabajo? | 37 |
| Figura 15. ¿El conocimiento de las TICs que usted destaca le ha ayudado a conseguir algún trabajo? | 38 |
| Figura 16. ¿Cree usted que conocer las TICs es fundamental a la hora de conseguir algún trabajo? | 39 |
| Figura 17. Factores Extrínsecos..... | 41 |
| Figura 18. Factores Intrínsecos..... | 43 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | |
|---|----|
| Anexo 1. Operacionalización de Variables | 50 |
| Anexo 2. Matriz de Marco Lógico | 51 |
| Anexo 3. Encuesta | 52 |
| Anexo 4. Base de Datos Obtenidos de la Aplicación del Instrumento..... | 55 |

RESUMEN

La presente investigación, tiene como objetivo principal determinar cuáles son aquellos factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los profesionales egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017-2019. Teniendo una hipótesis afirmativa sobre la existencia de factores tanto extrínsecos e intrínsecos que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de empresas. El tipo de investigación fue básica de alcance descriptivo y de diseño no experimental. La población estuvo constituida por los egresados de la carrera de Administración de Empresas de los años 2017, 2018 y 2019, donde se trabajó con una muestra de 50 individuos resultado de la aplicación de la formula estadística para poblaciones finitas. Se desarrolló mediante la utilización de una encuesta estructurada como técnica de investigación. Llegando a la conclusión que: existen tanto factores extrínsecos como factores intrínsecos que condicionan la empleabilidad de los egresados; dentro de los cuales, tanto el Prestigio de la universidad con el 68%, Alianzas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales con el 66%, Campo laboral disponible con el 62% y Desarrollo económico de la ciudad con el 84% son determinados dentro de los factores extrínsecos como condicionantes de la empleabilidad. De igual manera Entre los factores intrínsecos, las habilidades blandas con el 90 % y como parte de las habilidades duras: la Influencia del Título Profesional con el 74 %; Cursos, Grados Educativos y Talleres con el 82 % y el manejo de las Tics con el 86 %, identificados como condicionantes de la empleabilidad de los egresado. Por lo que, impulsando y buscando el buen desarrollo de estos factores determinados como condicionantes de la empleabilidad, se podrá contribuir a un mejor perfil profesional para los egresados ante el mercado laboral y estar a nivel de las exigencias que requieran.

Palabras clave: Empleabilidad, Factores Extrínsecos, Factores Intrínsecos, Inserción.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine what are those factors that condition the level of employability of professionals graduated from the Business Administration career of the National University Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2017-2019. Having an affirmative hypothesis about the existence of both intrinsic and extrinsic factors that condition the level of employability of graduates of business administration. The type of research was basic of descriptive scope and non-experimental design. The population was constituted by the graduates of the Business Administration career of the years 2017, 2018 and 2019, where we worked with a sample of 50 individuals resulting from the application of the statistical formula for finite populations. It was developed using a structured survey as a research technique. Reaching the conclusion that: there are both extrinsic factors and intrinsic factors that condition the employability of graduates; Within which, both the Prestige of the university with 68%, Alliances with governmental and non-governmental institutions with 66%, Available labor field with 62% and Economic development of the city with 84% are determined within the Extrinsic factors as determinants of employability. Similarly, Among the intrinsic factors, soft skills with 90% and as part of hard skills: the Influence of the Professional Title with 74%; Courses, Educational Degrees and Workshops with 82% and the management of ICTs with 86%, identified as determining factors for the employability of graduates. Therefore, by promoting and seeking the proper development of these factors determined as determinants of employability, it will be possible to contribute to a better professional profile for graduates in the labor market and to be at the level of the demands they require.

Keywords: Employability, Extrinsic Factors, Intrinsic Factors, Insertion.

I. INTRODUCCIÓN:

La empleabilidad de los egresados de las carreras profesionales, es un tema que debe estar en constante monitoreo debido a que el entorno laboral viene surgiendo cada vez más con mayores exigencias, buscando de esta manera profesionales con mejores capacidades; el entorno laboral al sufrir estos cambios, va hacer que la empleabilidad de los egresados universitarios sea más compleja, en tal sentido que se necesitaran profesionales con capacidades y habilidades sobresalientes, con facilidad y firmeza para tomar decisiones, y flexibilidad en cuanto al oportuno aprendizaje que estos puedan recibir complementariamente, como menciona Alvares & Romero (2015) en su publicación: para que los profesionales hoy en día sean empleables deben tener la capacidad de adaptarse a los cambios, aprender y desaprender, y tomar decisiones de manera rápida con los recursos que tengan.

En tal sentido las universidades deben buscar prevalecer a un mismo nivel con los cambios frecuentes que surgen en el mercado laboral, promoviendo de esta manera renovar su modalidad formativa en cuanto al aspecto curricular, haciendo énfasis en incorporar cursos y actividades académicas actualizadas. Y de esta manera contar con egresados calificados y de acuerdo con las exigencias que requiere el mercado laboral para facilitar una inserción adecuada.

La Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, como centro superior de estudios, va a haberse reflejada y calificada a través de la capacidad desarrollada a nivel de su formación de sus estudiantes, y con mayor relevancia en sus egresados; por lo que, la universidad no simplemente debe mostrar interés en sus estudiantes dentro de su fase de formación, sino que también debe incrementar su nivel de interés aun cuando estos sean egresados. Esto en el sentido de, que el nivel de inserción de sus egresados en el mercado laboral va a generar cierta influencia en las demás personas, que vendría a considerarse como un determinante directo para la elección y preferencia de la universidad en las generaciones futuras.

En la ciudad de Chachapoyas, el incremento de la población en los últimos años está generando el surgimiento de empresas privadas e instituciones públicas que generan cierta tasa de empleabilidad, pero así mismo, el porcentaje de profesionales que egresan de la universidad es bastante, dando pase de esta manera a que no todos los

egresados tengan una inserción laboral aceptable y generando de este modo un cierto porcentaje de desempleo.

Es por ello que, observando la realidad sobre el entorno laboral y en la búsqueda de posibles soluciones a incógnitas que surgen, se planteó el siguiente problema: ¿Cuáles son los factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019?, y teniendo como objetivos tanto general como específicos los siguientes: Determinar los factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas en el 2017-2019. a) Diagnosticar los factores extrínsecos que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas. b) Identificar los factores intrínsecos que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas.

Para hacer posible el desarrollo del presente trabajo de investigación se tuvo que hacer uso de diferentes fuentes bibliográficas, que se detallan a continuación y que servirán para realizar un análisis y discusión con los resultados que se obtendrán:

A nivel internacional, Gonzales y Miguel (2017), en su artículo de investigación “Egresados Universitarios y su Pertinencia para el Ingreso a la Empleabilidad Empresarial o a la Auto-Empleabilidad”, tuvo como objetivo principal identificar las competencias que tienen los egresados, esta investigación tuvo un diseño no experimental transversal, con una muestra de 172 egresados pertenecientes a once carreras universitarias. Llegando a la conclusión que el 84% de egresados tienen un empleo, pero casi la mitad de ellos han generado su propio empleo con sus emprendimientos.

Moreno (2015), realizó un artículo de investigación titulado “La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica”, cuyo objetivo principal fue analizar las causas que generan el desempleo juvenil en. La metodología que se utilizó fue exploratorio descriptivo. Llegando a las siguientes conclusiones: que la formación recibida no está conforme a las necesidades del mercado laboral y ello genera el desempleo de los titulados, además de ello otro

factor es el sistema educativo que ocasiona el abandono escolar; asimismo existe mayor desempleo en aquellos jóvenes con menor formación, que son inmigrantes y pertenecientes a estratos sociales más bajos.

Álvarez y Romero (2015), realizaron una investigación titulada “La Empleabilidad de Graduados Universitarios en el Contexto Latinoamericano. Realidades de UNIANDES, Ecuador”, tuvo como objetivo principal establecer las características de la empleabilidad de los graduados en administración de la Universidad Regional Autónoma de los Andes. Para ello los autores utilizaron una metodología cuantitativa descriptiva. Llegando a la conclusión que, la carrera de Administración de Empresas es una de las más necesarias en el mercado laboral a pesar de ello el 25% de egresados de esta carrera se encuentran desempleados, por ello la UNIANDES deberá tener mayor vínculo con el sector empresarial ya que es su responsabilidad brindar las competencias necesarias a los estudiantes para que puedan encontrar un empleo a futuro.

Suarez (2014), realizó su tesis titulada “La Universidad Española ante la Empleabilidad de sus Graduados: Estrategias para sus Mejoras”, cuyo objetivo principal fue identificar las estrategias que usan las universidades españolas para incrementar la empleabilidad de sus egresados. Para ello el autor utilizó la metodología cuantitativa descriptiva. Los resultados a los que llegó, de que la empleabilidad está vinculado a factores tanto internos como externos, además es responsabilidad del gobierno, de los estudiantes y de las instituciones como tal. Llegando a la conclusión que la empleabilidad está relacionada a factores tanto internos como externos, demostrando que la universidad no es la única responsable de la empleabilidad, sin embargo, la universidad puede incidir en la empleabilidad de sus graduados.

A nivel nacional, Carranza (2018), en su tesis titulada, “Factores que Influyen en el Nivel de Empleabilidad de los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco Período 2015-2016”, teniendo como objetivo principal: identificar esos factores que afectan la empleabilidad de los egresados. Utilizando como metodología el método inductivo, analítico, sintético. Llegando a la conclusión que, los factores son: sociales, académicos, laborales y el mercado laboral, asimismo las empresas buscan personas

con experiencia laboral, con habilidades como: el trabajo en equipo, liderazgo, buena actitud y creatividad.

Lindo y Ruiz (2017), en su investigación titulada, “Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998”, tuvo como objetivo: realizar un análisis respecto si las expectativas laborales que tienen las personas del 1992 y 1998 se encuentran alineadas con las necesidades actuales del mercado laboral. Utilizaron una metodología cuantitativa. Llegando a la conclusión que hoy en día las organizaciones para reclutar personas buscan que estén tengan habilidades blandas y sobre todo capacidad para adaptarse a los cambios.

Silva (2017), en su tesis titulada, “Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo”, estableció como objetivo principal determinar la relación que existe entre las variables de estudio. Utilizando la metodología hipotético deductivo. Llegando a concluir que las estrategias tomadas por la Escuela Profesional de Administración no influyen en la empleabilidad de sus egresados, por ello se recomienda establecer convenios para garantizar la empleabilidad y cambiar de estrategias para el desarrollo de nuevas competencias acorde al mercado laboral.

A nivel local, Loja Vilca (2020), en su tesis titulada “Las habilidades blandas como herramienta de mejora en la gestión de la sede central del Gobierno Regional de Amazonas, 2019”, tuvo como objetivo principal la elaboración de un modelo de gestión a partir de las habilidades blandas. Utilizaron una metodología no experimental, tipo básico y con nivel descriptivo. De los resultados se resalta que: las habilidades blandas ayudan a resolver problemas y ser más eficientes en el trabajo, en sí son las capacidades que contribuyen al mejor desempeño laboral. Llegando a concluir que: cada colaborador debe tener presente que tipo de habilidades debe ir desarrollando de acuerdo al cargo que ocupa.

II. MATERIAL Y MÉTODOS:

2.1. Diseño de la Investigación:

El diseño de investigación que demanda el trabajo de investigación fue el diseño no experimental debido a que “no se piensa manipular ninguna de las variables, solo se observarán en su ambiente natural para después analizarlos y obtener resultados y poder cumplir con nuestros objetivos.” Así mismo fue de alcance descriptivo, ya que se “detallará las características y los rasgos más importantes del fenómeno a estudiar, de esa manera se podrá describir las tendencias de la población” de los egresados de la EPAE de la UNTRM, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

Del mismo modo, se desarrolló una investigación básica, ya que “tiene como finalidad formular nuevas teorías e incrementar los conocimientos existentes y busca el conocimiento puro a través de la recolección de datos, además este tipo de investigación parte del marco teórico.” (Nava, 2016)

2.2. Población, Muestra y Muestreo

2.2.1. Población:

Levin y Rubin (2016), mencionan que es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando.

Tabla 1

Egresados de Administración de Empresas

| Periodo | Mujeres | Varones | Total |
|----------------|----------------|----------------|--------------|
| 2017-01 | 20 | 21 | 41 |
| 2017-02 | 39 | 14 | 53 |
| 2018-01 | 45 | 20 | 65 |
| 2018-02 | 22 | 11 | 33 |
| 2019-01 | 25 | 22 | 47 |
| 2019-02 | 45 | 30 | 75 |
| Total | | | 314 |

Fuente: Dirección General de Admisión y Registro Académico – UNTRM

En tal sentido para efectos de la investigación se consideró una población caracterizada por individuos que cumplan con ciertos aspectos tal como se muestra en la tabla 2:

Tabla 2

Características de la población

| | |
|----------------------------|--|
| Genero | Hombres y Mujeres |
| Carrera Profesional | Administración de Empresas de la UNTRM |
| Condición | Egresados |
| Periodo | 2017 – 2019 |

Del mismo modo para efecto de los datos a utilizar, la dirección General de Admisión y Registro Académico de la UNTRM, proporciono información relevante de la cantidad de egresados de los periodos 2017 al 2019 de la FACEA, la misma que asciende a 314 personas.

2.2.2. Muestra:

Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona que la muestra es el subconjunto de elementos de la población, en tal sentido la muestra puede ser calculada mediante una formula.

Ya que se conoce la población y es finita se puede obtener la muestra con la siguiente formula:

Fórmula para determinar el tamaño de muestra.

$$n = \frac{N x Z^2 pq}{e^2(n - 1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n= tamaño de la muestra:

N= tamaño de la población.

z= nivel de confianza.

p= variabilidad positiva:

q= variabilidad negativa.

e= error estándar (5%).

Debido a que se conoce la población, sustituimos:

Calculo del tamaño de muestra.

$$n = \frac{(314)(1.96)^2 (0.96) (0.04)}{0.05^2 (314-1) + (1.96)^2 * 0.96 * 0.04}$$

$$n = 50$$

El tamaño de la muestra será de 50 personas, a quienes se les aplicará la encuesta para recopilar información.

2.2.3. Muestreo:

López (2011), define al muestreo como el método utilizado para seleccionar a los componentes de la muestra del total de la población.

Por lo tanto a partir de la premisa anterior, se utilizó el muestreo probabilístico estratificado, porque se ajusta mejor al contexto, debido a la caracterización de la población por contener rangos de edad, género, etc.

2.3. Métodos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos y Procedimientos:

2.3.1. Métodos:

Durante el proceso de investigación, se estarán utilizando los siguientes métodos científicos:

- **Método inductivo:**

Mediante este método se estudiara las características generales que se obtiene de la realidad para elaborar una propuesta, partiendo de lo particular a lo general, en si este método está enfocado en el fin. (Abreu, 2014)

Este método nos permitió plasmar una interpretación específica de acuerdo a las variables de investigación.

- **Método deductivo:**

El método deductivo permite encontrar las consecuencias sobre el fenómeno que se estudia y así poder sacar conclusiones, asimismo también permite identificar características detalladas que parte de lo general hasta lo particular o individual. (Abreu, 2014)

De esta manera, este método nos facilitó para poder concretar nuestras conclusiones detalladas en la presente investigación.

2.3.2. Técnicas de Recolección de Datos:

La investigación utilizo como técnica la encuesta, esta técnica permite recopilar información referente a los factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UNTRM en el periodo 2017-2019.

2.3.3. Instrumento:

Sistema de encuestas virtual de Google Drive: es una plataforma informática que ofrece una herramienta poderosa para recolección, identificación, ponderación y evaluación en tiempo real de los indicadores

que explican las variables. Asimismo al margen de recopilar la información en tiempo real también nos ofrece una amplia capacidad de almacenamiento, la misma que estará indexada a una hoja de cálculo Excel la cual implementa los gráficos predefinidos a fin de poder evaluar y monitorear la recolección de datos.

Se optó por utilizar dicho instrumento porque es la más estructurada para concluir en relación a las variables e indicadores. Asimismo, por temas de pandemia nos condiciona a tener limitaciones para aplicar las encuestas físicas, es por ello que el instrumento se ajusta mejor al contexto, permitiendo en tal sentido obtener información rápida y en tiempo real. La encuesta fue aplicada mediante el uso de las redes sociales como mensajes a través de WhatsApp, Messenger, permitiendo desarrollar la encuesta virtual por medio del link <https://forms.gle/bripkbywGbbbMWUV8>

El diseño del instrumento, como se observa en el “anexo 03” podemos notar la estructura y las preguntas cerradas con escala nominal y validado por expertos por la cual está conformada, que se aplicará a los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la UNTRM en el periodo 2017-2019.

2.3.4. Análisis de datos:

Los datos fueron procesados y tabulados en una hoja de cálculo Microsoft Excel 2016, el cual facilitara el análisis de la información mediante tablas y gráficos, de igual manera se utilizó el programa SPSS a fin de poder identificar la función de los resultados obtenidos.

Dichas tablas permitirán identificar las proyecciones porcentuales de las preguntas que respondieron los egresados de la carrera de administración de Empresas de la UNTRM, asimismo, los gráficos tanto circulares y de barras permitirá visualizar mejor los resultados. También se hará uso de la estadística inferencial para comprobar la hipótesis.

III. RESULTADOS:

Luego de aplicar con efectividad la encuesta a los egresados de la carrera Profesional de administración de empresas de la UNTRM, se logró determinar lo siguiente:

Datos Generales:

Tabla 3

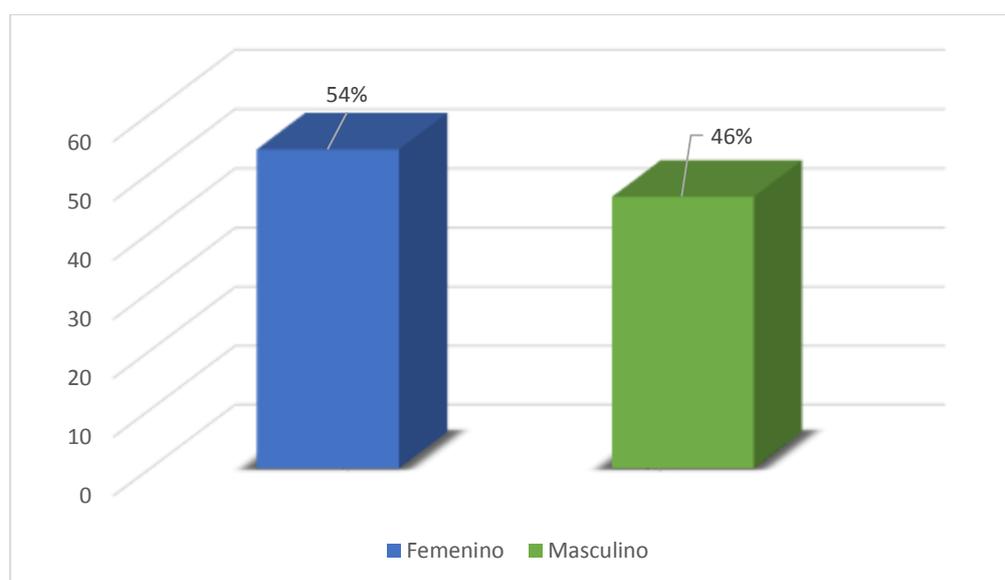
Sexo

| | Fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Femenino | 27 | 54 |
| Masculino | 23 | 46 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 1

Sexo



Interpretación:

El 54 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, pertenecen al sexo femenino y El 46 % pertenecen al sexo masculino.

Tabla 4

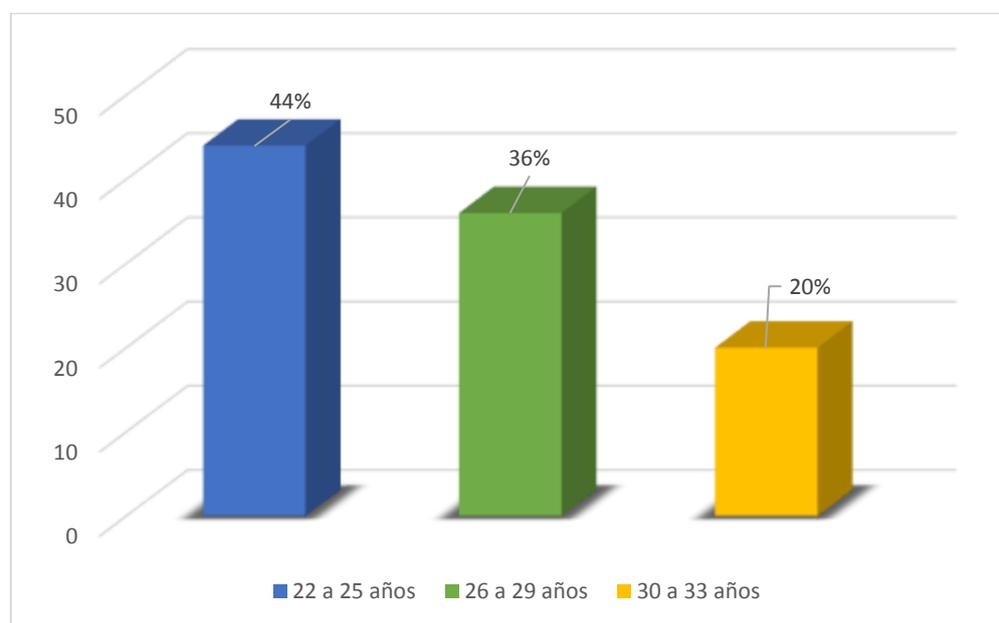
Edad

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| 22 a 25 | 22 | 44 |
| 26 a 29 | 18 | 36 |
| 30 a 33 | 10 | 20 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 2

Edad



Interpretación:

El 44 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, oscilan entre los 22 y 25 años de edad. El 36 % Oscilan entre los 26 y 29 años de edad. El 20 % Oscilan entre los 30 y 33 años de edad.

Tabla 5

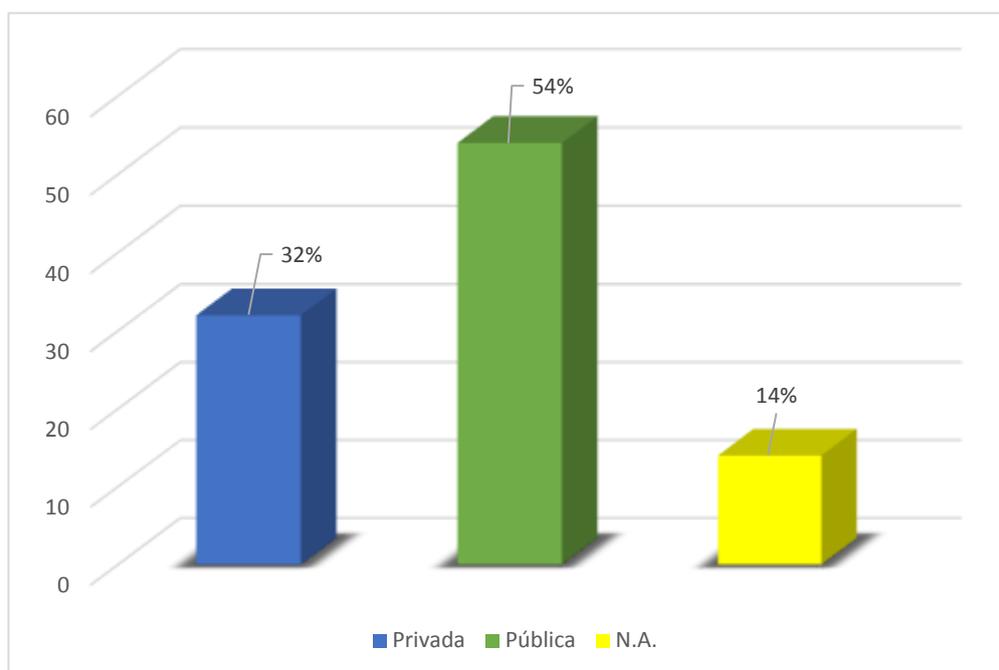
Tipo de Empresa

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Privada | 16 | 32 |
| Pública | 27 | 54 |
| N.A. | 7 | 14 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 3

Tipo de Empresa



Interpretación:

El 32 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, pertenecen al tipo de empresa Privada, asimismo el 54 % pertenecen al tipo de empresa Pública y de igual manera el 14 % mencionan que no pertenecen a ninguna institución.

Tabla 6.

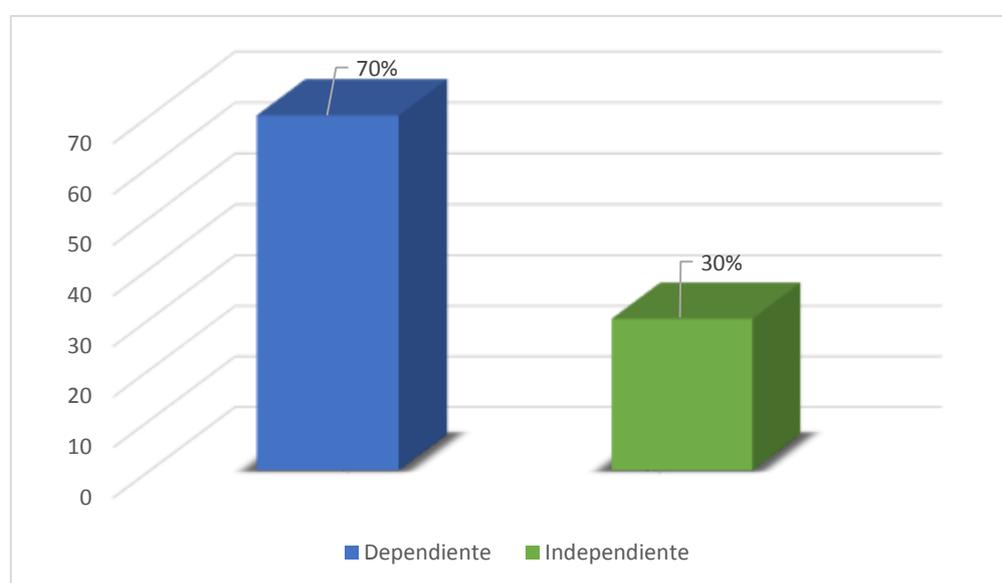
Situación Actual

| | f_i | % |
|---------------|----------------------|------------|
| Dependiente | 35 | 70 |
| Independiente | 15 | 30 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada.

Figura 4

Situación Actual



Interpretación:

El 70 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019 mencionan que actualmente son dependientes y el 30 % mencionan que son independientes.

RESULTADO N° 1: CON RELACIÓN AL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO; Factores Extrínsecos que Condicionan el Nivel de Empleabilidad de los Egresados de Administración de Empresas de la UNTRM

Tabla 7

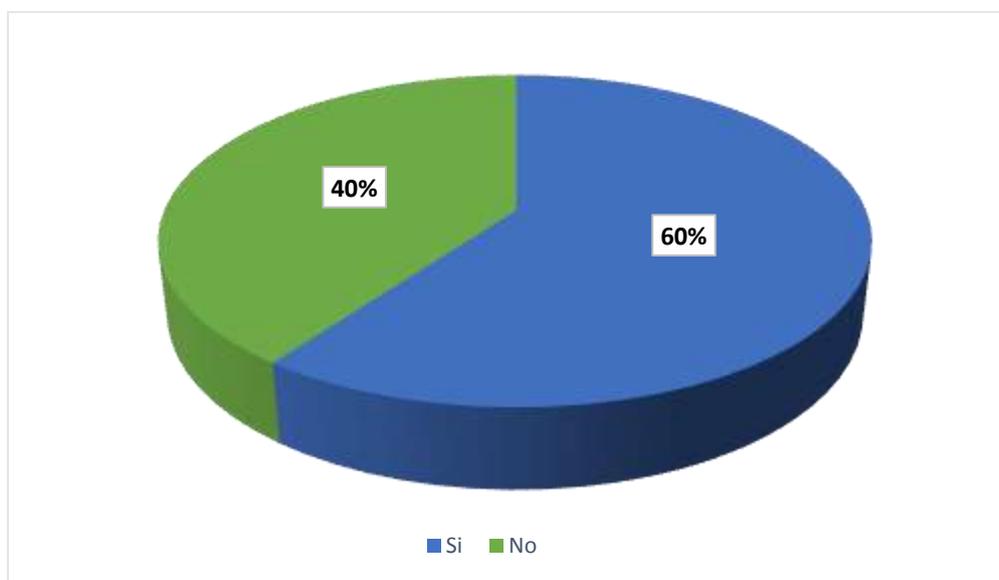
¿El prestigio de la UNTRM le ha permitido conseguir algún trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Si | 30 | 60 |
| No | 20 | 40 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 5

¿El prestigio de la UNTRM le ha permitido conseguir algún trabajo?



Interpretación:

El 60 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, afirman que el prestigio de la universidad si les ha permitido conseguir un trabajo. Mientras que al 40 % el prestigio de la universidad no les ha permitido conseguir un trabajo.

Tabla 8

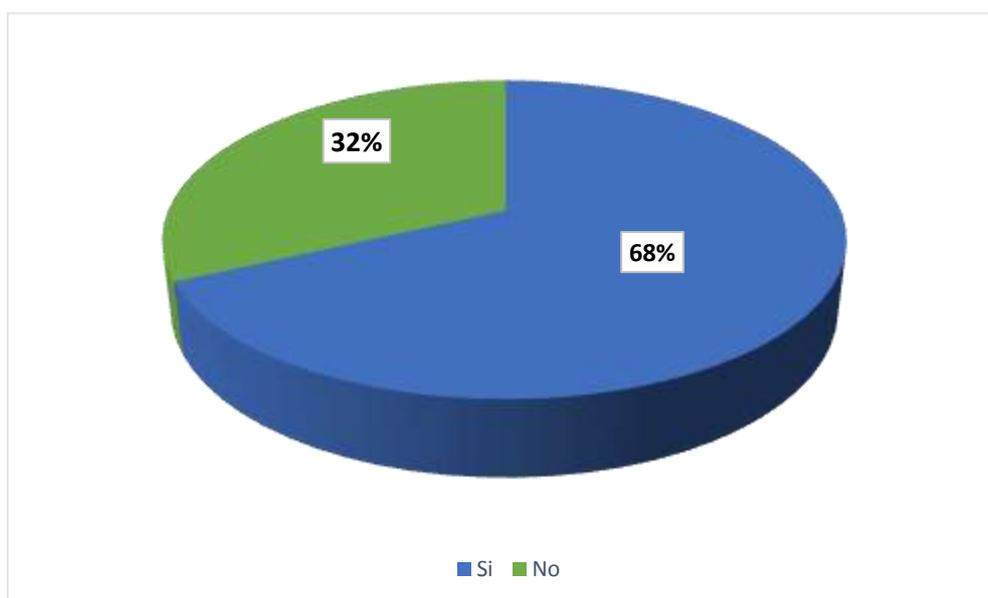
¿Cree usted que el prestigio de la universidad es fundamental para conseguir algún trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Si | 34 | 68 |
| No | 16 | 32 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 6

¿Cree usted que el prestigio de la universidad es fundamental para conseguir algún trabajo?



Interpretación:

El 68 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, afirman que el prestigio de la universidad si es fundamental para conseguir un trabajo y el 32 % mencionan que el prestigio de la universidad no es fundamental para conseguir un trabajo.

Tabla 9

¿Cree usted que sería más fácil conseguir trabajo si la UNTRM establecería alianzas con otras instituciones?

| | fi | % |
|---------------|-----------|------------|
| De acuerdo | 50 | 100 |
| En desacuerdo | 0 | 0 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 7

¿Cree usted que sería más fácil conseguir trabajo si la UNTRM establecería alianzas con otras instituciones?



Interpretación:

El 100 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, están de acuerdo con que sería más factible conseguir un empleo si la universidad establecería alianzas estratégicas con otras instituciones, debido a que les permitiría tener un acceso más directo a un puesto de trabajo.

Tabla 10

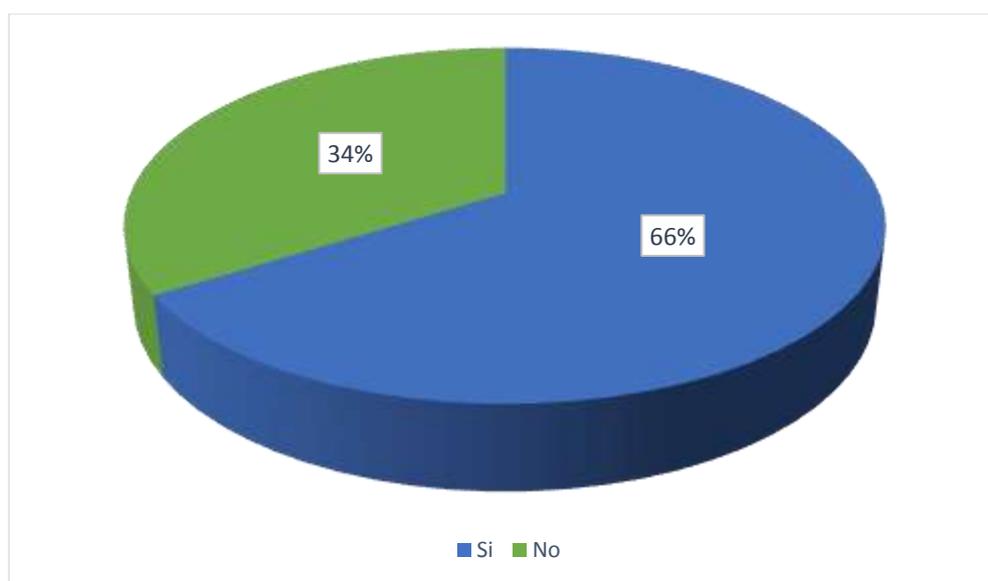
¿Cree usted que las alianzas entre las instituciones influyen en el momento que seleccionan a un candidato para un puesto de trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Si | 33 | 66 |
| No | 17 | 34 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 8

¿Cree usted que las alianzas entre las instituciones influyen en el momento que seleccionan a un candidato para un puesto de trabajo?



Interpretación:

El 66 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, afirman que las alianzas institucionales influyen en el momento de selección y reclutamiento de un candidato para un puesto de trabajo. Sin embargo el 34 % afirman que las alianzas institucionales no influyen en el momento de selección y reclutamiento de un candidato para un puesto de trabajo.

Tabla 11

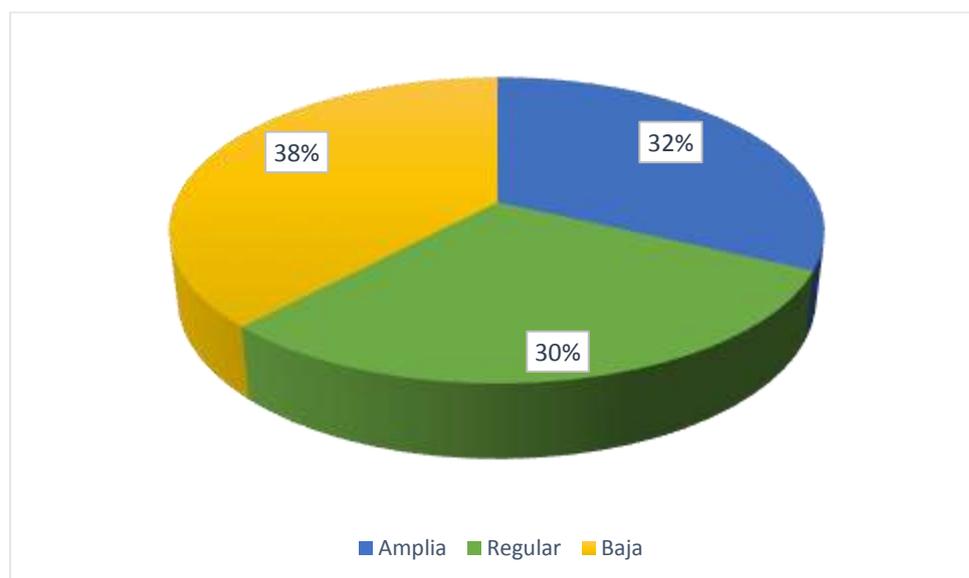
¿Cómo califica usted la oferta laboral en la ciudad de Chachapoyas para la carrera de Administración de Empresas?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Amplia | 16 | 32 |
| Regular | 15 | 30 |
| Baja | 19 | 38 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 9

¿Cómo califica usted la oferta laboral en la ciudad de Chachapoyas para la carrera de Administración de Empresas?



Interpretación:

El 32 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, califican la oferta laboral para la carrera de administración de Empresas en un nivel amplio. El 30 % califica que está en un nivel regular y el 38 % lo califican en un nivel bajo. Lo que significa que la oferta laboral en la ciudad de Chachapoyas tiene un nivel bajo considerado por la mayoría de encuestados, conllevando a que no todos los egresados tengan la posibilidad de una oportuna inserción de empleo.

Tabla 12

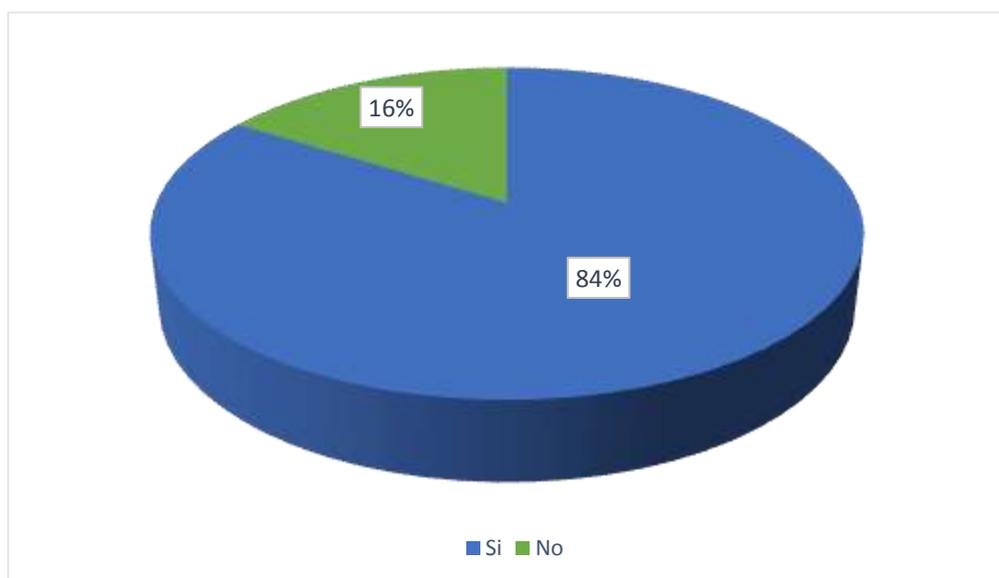
¿Cree usted que el desarrollo económico de la ciudad de Chachapoyas influye para conseguir algún trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Si | 42 | 84 |
| No | 08 | 16 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 10

¿Cree usted que el desarrollo económico de la ciudad de Chachapoyas influye para conseguir algún trabajo?



Interpretación:

El 84 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, mencionan que el desarrollo económico de la ciudad de Chachapoyas si influye para conseguir un puesto de trabajo. Mientras que el 16 % mencionan que no posee ninguna influencia para conseguir un puesto de trabajo.

RESULTADO N° 2: CON RELACIÓN AL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO; Factores Intrínsecos que Condicionan el Nivel de Empleabilidad de los Egresados de Administración de Empresas de la UNTRM

Tabla 13

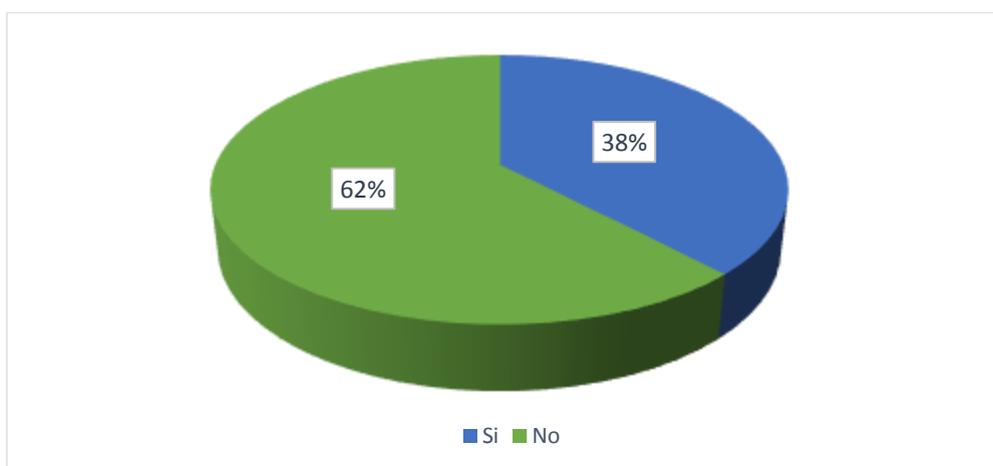
¿Cree usted que las habilidades blandas adquiridas en el transcurso de su vida universitaria le ayudaron a conseguir algún trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Si | 19 | 38 |
| No | 31 | 62 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 11

¿Cree usted que las habilidades blandas adquiridas en el transcurso de su vida universitaria le ayudaron a conseguir algún trabajo?



Interpretación:

Del total de encuestados, al 38 % de egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, las habilidades blandas adquiridas en la universidad les ayudaron a conseguir un puesto de trabajo. Sin embargo al 62 % las habilidades blandas adquiridas no les ayudaron a conseguir un puesto de trabajo. Por consiguiente debería existir

un mayor impulso e importancia en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades blandas, para un mejor perfil profesional.

Tabla 14

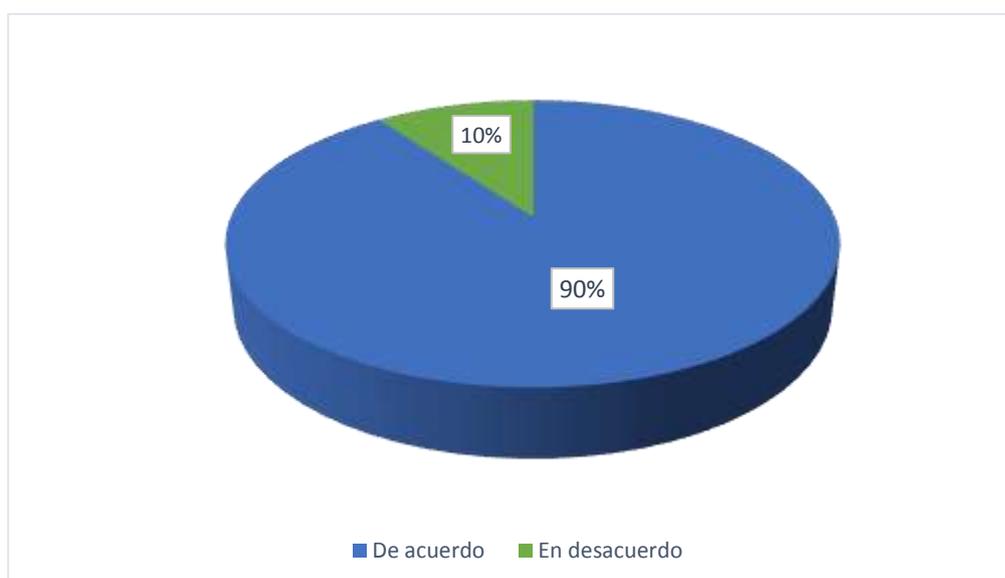
¿Considera usted que hoy en día para conseguir trabajo es importante las habilidades blandas?

| | fi | % |
|---------------|-----------|------------|
| De acuerdo | 45 | 90 |
| En desacuerdo | 05 | 10 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 12

¿Considera usted que hoy en día para conseguir trabajo es importante las habilidades blandas?



Interpretación:

El 90 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, consideran que las habilidades son importantes para conseguir un trabajo. Mientras que el 10% consideran que las habilidades blandas no son importantes para conseguir un trabajo.

Tabla 15

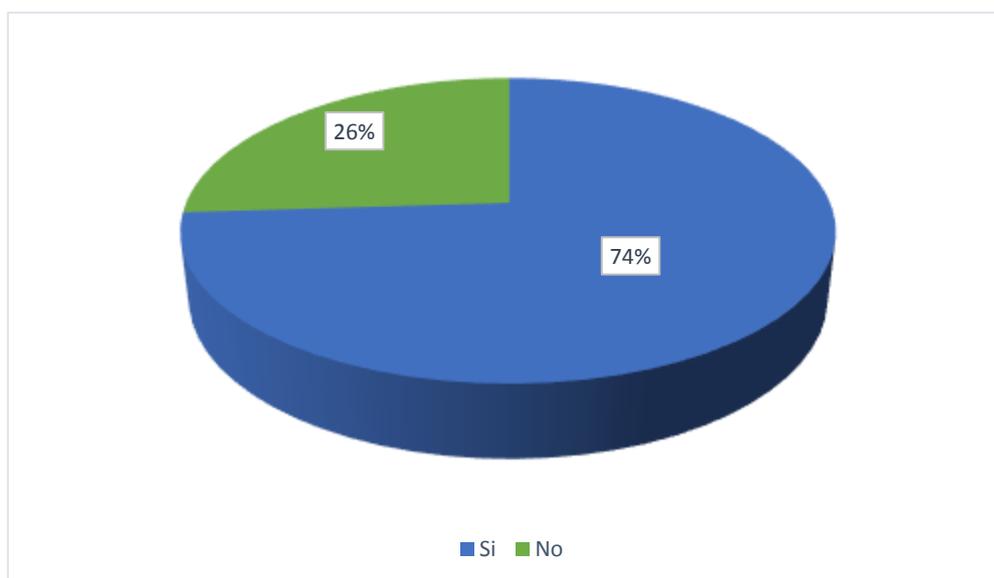
¿Cree usted que su título profesional influye al momento de conseguir algún trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Si | 37 | 74 |
| No | 13 | 26 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 13

¿Cree usted que su título profesional influye al momento de conseguir algún trabajo?



Interpretación:

Del total de encuestados, el 74 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, consideran que el título profesional si influye para conseguir un puesto de trabajo, mientras que el 26 % consideran que el título profesional no influye para conseguir un puesto de trabajo. Interpretando esto que para los encuestados en los cuales el Título no tiene influencia alguna, son los que también pertenecen al porcentaje de personas independientes, que vienen a ser emprendedores o dueños de sus propias empresas y negocios.

Tabla 16

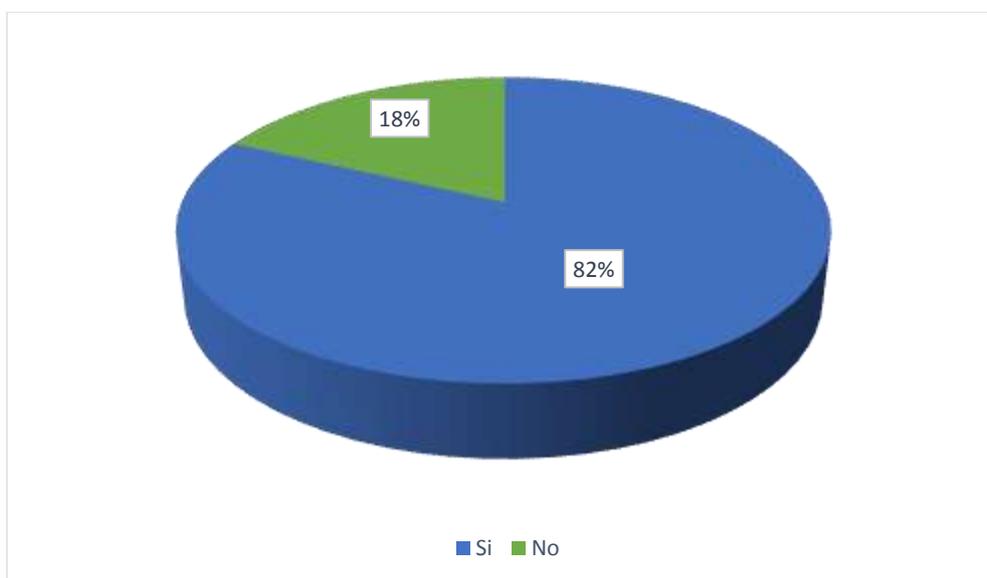
¿Cree usted que los cursos, grados educativos y talleres influyen en las convocatorias de trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Si | 41 | 82 |
| No | 09 | 18 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 14

¿Cree usted que los cursos, grados educativos y talleres influyen en las convocatorias de trabajo?



Interpretación:

Del total de encuestados, el 82 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, afirman que los cursos, grados educativos y talleres, si influyen en las convocatorias de trabajo. Sin embargo, el 18 % consideran que los cursos, grados educativos y talleres no tienen influencia alguna en las convocatorias de trabajo.

Tabla 17

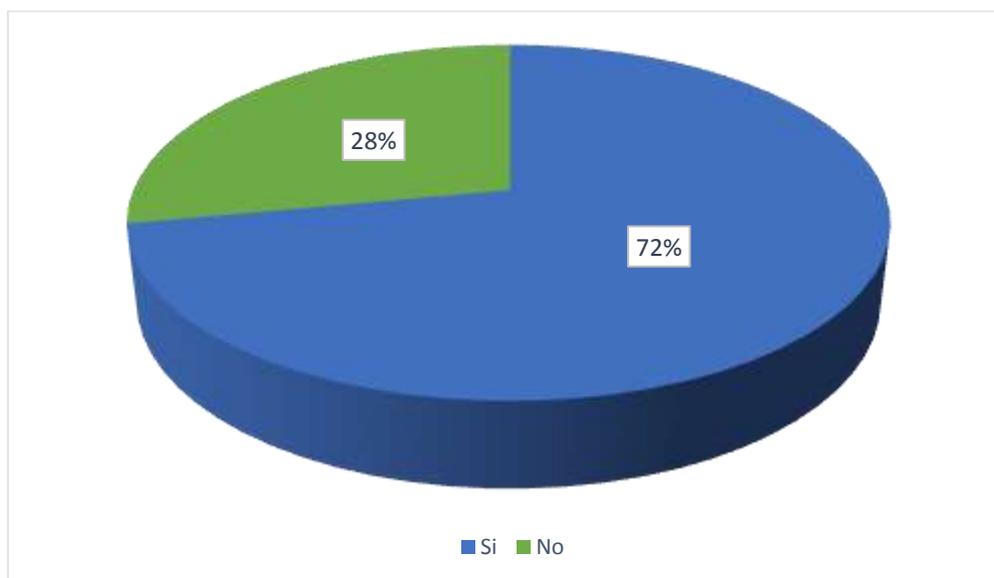
¿El conocimiento de las TICs que usted destaca le ha ayudado a conseguir algún trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|----------|
| Si | 36 | 72 |
| No | 14 | 28 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 15

¿El conocimiento de las TICs que usted destaca le ha ayudado a conseguir algún trabajo?



Interpretación:

El 72 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, mencionan que el conocimiento de las TICs que destacan si les ha ayudado a conseguir un trabajo. Mientras que el 28 % mencionan que el conocimiento de las TICs que destacan no les ha ayudado a conseguir un trabajo

Tabla 18

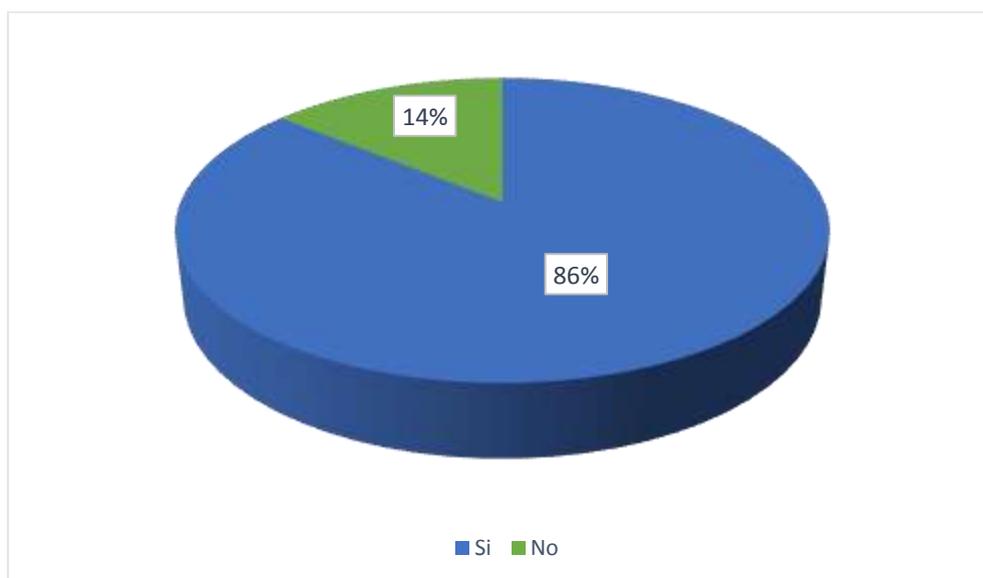
¿Cree usted que conocer las TICs es fundamental a la hora de conseguir algún trabajo?

| | fi | % |
|--------------|-----------|------------|
| Si | 43 | 86 |
| No | 07 | 14 |
| TOTAL | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 16

¿Cree usted que conocer las TICs es fundamental a la hora de conseguir algún trabajo?



Interpretación:

El 86 % de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019, consideran que el conocimiento de las TICs si es fundamental para conseguir un empleo y para el 14 % consideran que el conocimiento de las TICs no es fundamental para conseguir un empleo.

IV. DISCUSIÓN

La empleabilidad juega un papel muy importante en relación con los egresados, entendiéndose que viene estando influenciada por ciertos factores de la cual es dependiente; exigiendo cada vez dentro del mercado laboral profesionales con mejores capacidades, cualidades, buscando satisfacer al 100 % las exigencias de un mercado competitivo. Coincidiendo con lo que afirma, Suarez (2014) en su investigación: la empleabilidad se encuentra vinculado a factores que hace que sea una responsabilidad compartida entre el gobierno, la institución y el egresado. Del mismo modo coincidiendo con el aporte de Moreno (2015) en su investigación, donde menciona que la formación recibida a lo largo de la carrera universitaria es esencial para generar una adecuada inserción de empleo de los titulados.

Cuando hablamos de Factores Extrínsecos, nos estamos enfocando a aspectos que en contextos específicos vienen a estar relacionados con escenarios externos, aspectos sobre los cuales no podemos tener participación sobre ello, en tal sentido coincidiendo con Fernández Bonilla (2013) en su investigación publicada, donde menciona que los factores extrínsecos son aquellos que permanecen al entorno de las personas e implican las condiciones de trabajo, es por ello que los factores extrínsecos están fuera del control de los trabajadores, como son: La organización, las políticas y directrices de las empresas e instituciones, la estabilidad laboral, etc.” De igual manera concordando con Lindo y Ruiz (2017) en su investigación sobre la inserción y adaptación al mercado laboral, donde menciona como un dato concluyente que las universidades deben firmar convenios con las organizaciones y permitirles a los estudiantes la oportunidad de poder familiarizarse con la realidad del mundo laboral.

En tal sentido, coincidiendo con las afirmaciones de los autores, de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación, como podemos observar a detalle en la siguiente Tabla, dentro de los factores extrínsecos el prestigio de la universidad si es un factor condicionante de la empleabilidad con el 68 % de afirmación, de igual manera las alianzas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales con el 66 %, también el campo laboral disponible con un 62 % y el desarrollo económico de la ciudad con el 84 % de afirmación.

Tabla 19

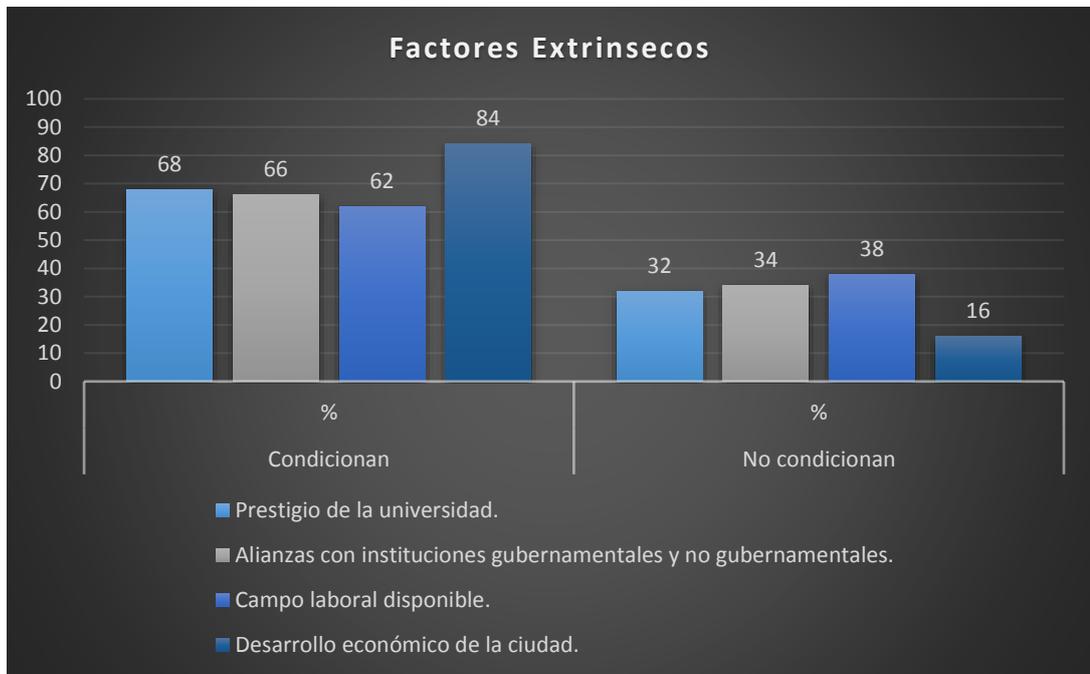
Factores Extrínsecos

| Factores Extrínsecos | Condicionan | | No condicionan | | Total | |
|---|-------------|----|----------------|----|-------|-----|
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Prestigio de la universidad. | 34 | 68 | 16 | 32 | 50 | 100 |
| Alianzas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales. | 33 | 66 | 17 | 34 | 50 | 100 |
| Campo laboral disponible. | 31 | 62 | 34 | 38 | 50 | 100 |
| Desarrollo económico de la ciudad. | 42 | 84 | 08 | 16 | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 17

Factores Extrínsecos



En tal sentido, como se observa en la tabla y figura anterior que los factores: *“Prestigio de la universidad”*, *“Alianzas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales”*, *“Campo laboral disponible”* y *“Desarrollo económico de la ciudad”* tienen una relación significativa con la empleabilidad, entendiéndose que al generar ciertos impulsos para el mejor desarrollo en los factores mencionados habrá un mayor incremento de empleabilidad, por lo que de acuerdo al porcentaje de afirmación de los encuestados se considera que los factores mencionados, pertenecientes a los Factores Extrínsecos, son condicionantes de la empleabilidad.

De igual manera, coincidiendo con Hernández G. (2019) cuando menciona que las habilidades blandas se van caracterizando en el desarrollo del individuo ya que son actitudes, comportamiento y valores los que se ven implicados, muy diferente a las habilidades duras ya que estas están relacionadas con el conocimiento que se adquiere mediante cursos, capacitaciones, estudios. Resaltando que los factores Intrínsecos está compuesto tanto por habilidades Blandas y habilidades Duras. Asimismo la investigación guarda relación con la investigación de Carranza (2018), donde menciona que las empresas buscan que sus nuevos colaboradores tengan ciertas habilidades como la creatividad, saber comunicarse, trabajo en equipo y una buena actitud.

En tal sentido, los resultados obtenidos de la investigación guardan relación con las distintas investigaciones mencionadas, considerando de acuerdo a la perspectiva de los encuestados que tanto las habilidades blandas es considerado como un factor condicionante de la empleabilidad con un 90 % de afirmación, de igual manera las habilidades duras: dentro de los cuales en relación con la Tabla 15, la Tabla 16 y la Tabla 18, tanto el Título Profesional con el 74% de afirmación, como cursos, grados educativos y talleres con el 82% y del mismo modo el manejo de las Tics con el 86 % de afirmación correspondientemente, los encuestados consideran que si influyen en gran manera al momento de postular por un puesto de trabajo; Por lo tanto dichos factores son considerados como factores Intrínsecos condicionantes de la empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas. Como detalla la siguiente Tabla:

Tabla 20

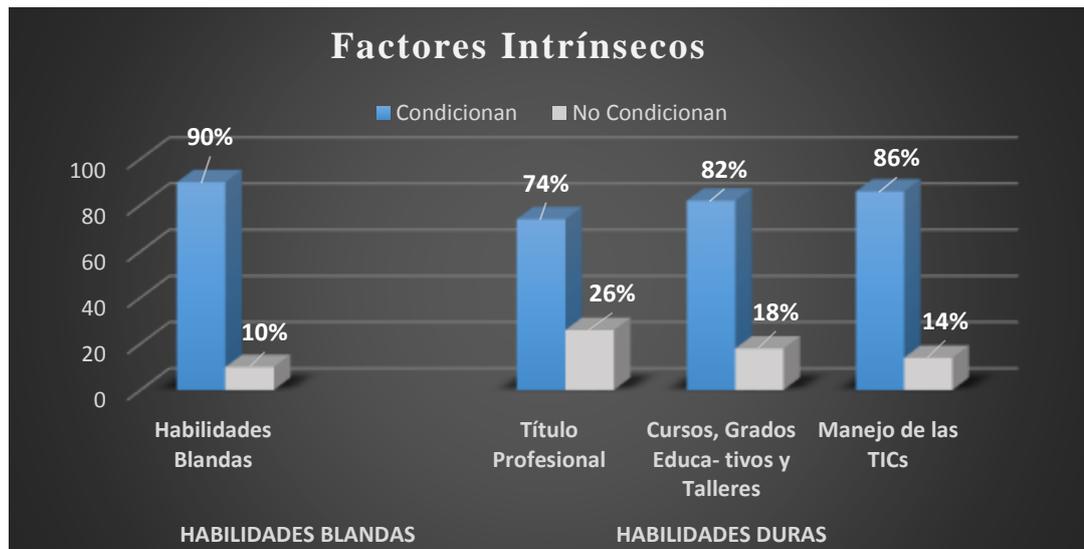
Factores Intrínsecos

| Factores Intrínsecos | Condicionan | | No condicionan | | Total | |
|--|-------------|----|----------------|----|-------|-----|
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Habilidades Blandas | 45 | 90 | 5 | 10 | 50 | 100 |
| Habilidades Duras: | | | | | | |
| - Título Profesional | 37 | 74 | 13 | 26 | 50 | 100 |
| - Cursos, Grados Educativos y Talleres | 41 | 82 | 09 | 18 | 50 | 100 |
| - Manejo de las TICs | 43 | 86 | 7 | 14 | 50 | 100 |

Fuente: De la encuesta aplicada

Figura 18

Factores Intrínsecos



En tal sentido en la Tabla y Figura anterior se observa como parte de los Factores Intrínsecos que: “*las habilidades blandas*” y “*habilidades duras*” tienen una relación significativa con la empleabilidad, entendiéndose que al desarrollar y fortalecer e impulsar de igual manera tanto el desarrollo de las habilidades blandas y las habilidades duras, se va a generar un mayor incremento en el nivel de empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019.

V. CONCLUSIONES:

De acuerdo con los resultados obtenidos y en relación con la discusión de la presente investigación se concluye lo siguiente:

- La empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas periodo 2017-2019, es condicionada tanto por Factores Extrínsecos como por Factores Intrínsecos considerablemente, por lo que presentan una fuerte influencia en los profesionales recién egresados al momento de la inserción en el mercado laboral.
- Dentro de los factores extrínsecos determinados como condicionantes de la empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas tenemos; tanto el Prestigio de la universidad con el 68%, Alianzas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales con el 66%, Campo laboral disponible con el 62% y Desarrollo económico de la ciudad con el 84% de afirmación respectivamente.
- Entre los factores intrínsecos identificados como condicionantes de la empleabilidad de los egresados; tenemos las habilidades blandas con el 90 % y asimismo, como parte de las habilidades duras: la Influencia del Título Profesional con el 74 %; Cursos, Grados Educativos y Talleres con el 82 % y el manejo de las Tics con el 86 % de afirmación correspondientemente.
- En general, se puede concluir afirmando que la empleabilidad siempre dependerá de factores que el mundo laboral va generando y actualizando constantemente, por lo que, impulsando, fortaleciendo y buscando el buen desarrollo de los factores identificados como condicionantes de la empleabilidad, se podrá contribuir a un mejor perfil profesional para los egresados ante el mercado laboral y estar a nivel de las exigencias que requieran para alcanzar un puesto de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES:

- La universidad debe desarrollar constantes investigaciones sobre temas relacionados al contexto laboral, empleabilidad de sus egresados, con el fin que les permita conocer las nuevas exigencias que el mercado laboral requiere y así poder reestructurar planes de estudio que les permita formar profesionales con las mejores capacidades y cualidades, que cumplan con las expectativas que requiere el mercado laboral y en tal sentido facilitar su inserción, que a su vez contribuirá en incrementar el nivel de empleabilidad.
- Las alianzas con instituciones tienen una importancia muy considerada para los egresados, debido a que el 100% de los encuestados consideran que sería más fácil conseguir un puesto de trabajo si la universidad establecería alianzas estratégicas con instituciones o empresas de diferentes sectores, por lo que se recomienda que la Universidad fortalezca y promueva con mucho mayor alcance alianzas con instituciones importantes y prestigiosas, que tengan la capacidad de poder inculcar a los egresados conocimientos óptimos para un excelente desarrollo y crecimiento profesional.
- Como parte de los Factores Intrínsecos, los encuestados consideran que el conocimiento de las TICs es fundamental para adquirir un empleo, por lo que se recomienda la implementación de cursos prácticos en manejo de tecnologías de la información y comunicación, como en caso de los sistemas informáticos en el sector público como SIGA, SIAF, etc.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldás, J., Peiró, J., & Serrano, L. (2018). *Claves de la inserción laboral y factores determinantes de la empleabilidad de los universitarios*. La Fundación BBVA, Madrid. Obtenido de <https://www.fbbva.es>
- Álvarez, J., & Romero, A. (2015). La Empleabilidad de Graduados Universitarios en el Contexto Latinoamericano. Realidades de UNIADES, Ecuador. *Revista Científico Pedagógica Antenas*, 4(32), 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/>
- Bembibre, C. (2009). Definición de factores. Recuperado de: <https://www.definicionabc.com/general/factores.php>
- Blanco, M., Evilla, M., Rodríguez, Y., & Sepulveda, J. (07 de Febrero de 2011). *Jerarquía de las necesidades según Maslow y Teoría de los factores de Herzberg*. Recuperado el 15 de Marzo de 2021, de Monografias.com: <https://www.monografias.com/>
- Carranza, S. (2018). Factores que Influyen en el Nivel de Empleabilidad de los Egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Trujillo-Sede Huamachuco Período 2015-2016 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú.
- Cerrato, K., Argueta, L., & Zavala, J. (2017). Determinantes De La Empleabilidad En El Mercado Laboral. *Revista Economía y Administración (E&A)*, VI, 21-40. Obtenido de <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>
- Espinoza, M., & Gallegos, D. (2020). Habilidades blandas y su importancia de aplicación en el entorno laboral. *Espacios*, 41(23), 109-120. doi:0798-1015
- Fernández Bonilla, B. E. (12 de Julio de 2013). *Factores Motivacionales E Higiénicos De Herzberg En Las Empresas*. Recuperado el 09 de Marzo de 2021, de Gestipolis.com: <https://www.gestipolis.com/>
- Gonzales, E. (Diciembre de 2016). Competencias académicas de los egresados universitarios y su predicción de ocupación laboral. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 5(10). doi:2395 - 7972

- González, E., & Miguel, M.G. (2017). Egresados Universitarios y su Pertinencia para el Ingreso a la Empleabilidad Empresarial o a la Auto-Empleabilidad. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(1), 168-185. Obtenido de <https://core.ac.uk>
- Hernández, G. (12 de Marzo de 2019). *Habilidades duras o blandas: ¿Qué buscan las empresas?* Recuperado el 15 de Marzo de 2021, de Mundo Del Trabajo: <https://factorcapitalhumano.com/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ta ed. ed.). México: Edit-. McGraw Hill.
- INEI. (2015). *Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades, 2014*. Instituto Nacional de Estadística e Informática, Lima. Recuperado el 16 de Octubre de 2019, de <https://www.inei.gob.pe>
- Linares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. (Junio de 2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral. *Zerbitzuan*, 83-94. Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es>
- Lindo, T., & Ruiz, A. (2017). Empleabilidad, el proceso de inserción y adaptación al mercado laboral de estudiantes y recién graduados de universidades privadas de Lima Metropolitana nacidos entre los años 1992 y 1998 (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima-Perú.
- Loja Vilca, C. (2020). *Las habilidades blandas como herramienta de mejora en la gestión de la sede central del Gobierno Regional de Amazonas, 2019*. (Tesis de Titulación) Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas, Perú.
- López. (2011). *Instrumentos de investigación*. Obtenido de <https://edoc.site/instrumentosdeinvestigacin-110911230440-phpapp01-pdf-free-html>
- Michavila, F., Martínez, J., & González, M. (2017). La empleabilidad de los universitarios. *Nueva Revista de Política Cultura y Arte*. Obtenido de <https://www.nuevarevista.net>

- Moreno , M. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20.
- Muñoz , C. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Educación*, 75-89. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx>
- Nava, F. (2016). Investigación básica y aplicada. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/FabiolaNava4/investigacin-bsica-y-aplicada-58356533>
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2020). *Definición de Extrínseco* . Recuperado el 09 de Marzo de 2021, de Definición.de: <https://definicion.de/extrinseco/>
- Raffino, M. (15 de Noviembre de 2018). *Habilidades Cognitivas*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de Concepto.de: <https://concepto.de>
- Riquelme, M. (26 de Febrero de 2018). *Estrategias Metodológicas (Definición Y Tipos)*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2019, de Web y Empresas: <https://www.webyempresas.com>
- Silva, O. (2017). Empleabilidad y Competencias Gerenciales de los graduados en la escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Suárez, B. (2014). La Universidad Española ante la Empleabilidad de sus Graduados: Estrategias para sus Mejoras. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(2), 90-110. Obtenido de <http://revistas.uned.es>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de Variables

| Variable | Definición conceptual | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento/ escala |
|---|--|--------------|---|---|---------------------|
| Factores que condicionan el nivel de empleabilidad. | Son aquellos elementos que pueden condicionar una situación, volviéndose los causantes de la evolución o transformación de los hechos. Un factor es lo que contribuye a que se obtengan determinados resultados al caer sobre él la responsabilidad de la variación o de los cambios. (Bem bibre 2009) | Extrínsecos | Prestigio de la universidad | 1. ¿El prestigio de la UNTRM le ha permitido conseguir algún trabajo? | Encuesta |
| | | | | 2. ¿Cree usted que el prestigio de la universidad es fundamental para conseguir algún trabajo? | |
| | | | Alianzas con instituciones gubernamentales y no gubernamentales | 3. ¿Cree usted que sería más fácil conseguir trabajo si la UNTRM establecería alianzas con otras instituciones? | |
| | | | | 4. ¿Cree usted que las alianzas entre las instituciones influye en el momento que seleccionan a un candidato para un puesto de trabajo? | |
| | | | Campo laboral | 5. ¿En la ciudad de Chachapoyas la oferta para la carrera de Administración de Empresas es amplia? | |
| | | | Desarrollo económico del sector. | 6. ¿Cree usted que el desarrollo económico de la ciudad de Chachapoyas influye para conseguir algún trabajo? | |
| | | Intrínsecos. | Habilidades blandas. | 7. ¿Cree usted que las habilidades blandas adquiridas en el transcurso de su vida universitaria le ayudaron a conseguir algún trabajo? | |
| | | | | 8. ¿Considera usted que hoy en día para conseguir trabajo es importante las habilidades blandas? | |
| | | | Habilidades duras. | 9. ¿Cree usted que su título profesional influye al momento de conseguir algún trabajo? | |
| | | | | 10. ¿Cree usted que los cursos, grados educativos y talleres influyen en las convocatorias de trabajo? | |
| | | | Manejo de las TICs | 11. ¿El conocimiento de las tics que usted destaca le ha ayudado a conseguir algún trabajo? | |
| | | | | 12. ¿Cree usted que conocer las TICs es fundamental a la hora de conseguir trabajo? | |

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Matriz de Marco Lógico

| Problema de Investigación | Objetivos | Diseño Metodológico |
|--|--|---|
| <p>¿Cuáles son los factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas, periodo 2017-2019?</p> | <p>O. General: Determinar los factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas en el 2017- 2019.</p> <p>O. Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar los factores extrínsecos que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas. • Identificar los factores intrínsecos que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de administración de empresas de la UNTRM en la ciudad de Chachapoyas. | <p>Nivel: Se desarrolló una investigación Básica</p> <hr/> <p>Tipo: Descriptiva, no experimental</p> <hr/> <p>Población Muestral: Se consideró una muestra constituida de 50 personas, Seleccionados de la población, a través de la formula estadística para poblaciones finitas.</p> <hr/> <p>Método de Investigación: Inductivo - Deductivo</p> <hr/> <p>Método de Recolección de Datos: Sistema de encuestas virtual de Google Drive (virtual) por medio del link: https://forms.gle/xhAiK72sPocVHqun6.</p> <hr/> <p>Técnica: Encuesta</p> <hr/> <p>Instrumento: Google Drive</p> <hr/> <p>Análisis e interpretación de Resultados: Los datos recolectados, se procesaron a través de Microsoft Excel 2016 y SPSS, el cual facilitara el análisis de la información mediante tablas y gráficos.</p> |

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 3: Encuesta

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

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

En la siguiente encuesta tiene por finalidad conocer los diferentes factores que condicionan el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de empresas de la UNTRM durante el periodo del 2017 al 2019, por ello se le agradecería contestar con la mayor sinceridad posible y colaborar con este trabajo de investigación.

I. Datos Personales

a) Sexo

Femenino Masculino

b) Edad:

22-25
 26-29
 30-33

c) Situación laboral

Sí No

d) Tipo de empresa

Privada Pública

e) Situación actual

Dependiente Independiente

II. Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de ítems, por favor marcar con una equis (x) la respuesta que más se asemeje a su realidad, si surge alguna duda consulte al encuestador.

1. ¿El prestigio de la UNTRM le ha permitido conseguir algún trabajo?

Si
 No

2. ¿Cree usted que el prestigio de la universidad es fundamental para conseguir algún trabajo?
- Si
 No
3. ¿Cree usted que sería más fácil conseguir trabajo si la UNTRM establecería alianzas con otras instituciones?
- De acuerdo
 En desacuerdo
4. ¿Cree usted que las alianzas entre las instituciones influyen en el momento que seleccionan a un candidato para un puesto de trabajo?
- Si
 No
5. ¿Cómo califica usted la oferta laboral en la ciudad de Chachapoyas para la carrera de Administración de Empresas?
- Amplia
 Regular
 Baja
6. ¿Cree usted que el desarrollo económico de la ciudad de Chachapoyas influye para conseguir algún trabajo?
- Si
 No
7. ¿Cree usted que las habilidades blandas adquiridas en el transcurso de su vida universitaria le ayudaron a conseguir algún trabajo?
- Si
 No
8. ¿Considera usted que hoy en día para conseguir trabajo es importante las habilidades blandas?
- De acuerdo
 En desacuerdo
9. ¿Cree usted que su título profesional influye al momento de conseguir algún trabajo?
- Si
 No

10. ¿Cree usted que los cursos, grados educativos y talleres influyen en las convocatorias de trabajo?

Si

No

11. ¿El conocimiento de las TICs que usted destaca le ha ayudado a conseguir algún trabajo?

Si

No

12. ¿Cree usted que conocer las TICs es fundamental a la hora de conseguir algún trabajo?

Si

No

“MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN”

