UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

CARRERA PROFESIONAL DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

"PROGRAMA DE INSERCION LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS AMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2014-2018"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

ECONOMISTA

ESPECIALIDAD EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

MARISA ELENA TORRES ROBLES

JUNIOR FERNANDO MORI RIOS

PUCALLPA – PERÚ

2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA: ESPECIALISTA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

Siendo las 8:00 horas ....del día Viernes 15 de Enero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Tony Hilton Saavedra Murga (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza(miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"PROGRAMA DE INSERCION LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2014 – 2019"** por el/la/los Bachiller en Economía y Negocios Internacionales: **Marisa Elena Torres Robles**, y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría

Siendo las 9:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Tony Hilton Saavedra Murga
Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de la independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ECONOMISTA: ESPECIALISTA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES

Siendo las 8:00 horas ....del día Viernes 15 de Enero del 2021, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Tony Hilton Saavedra Murga (Presidente), Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza(miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"PROGRAMA DE INSERCION LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2014 – 2019"** por el/la/los Bachiller en Economía y Negocios Internacionales: **Junior Fernando Mori Rios**, y teniendo en cuenta:

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

e) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
f) Aprobado por unanimidad y recomendación de publicación
g) Aprobado por mayoría
h) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por mayoría

Siendo las 9:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Tony Hilton Saavedra Murga
Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Dr. Edgar Guizado Moscoso
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali como requisito para optar el Titulo de Profesional de Economista, Especialidad en Negocios Internacionales.

Dr. Tony Hilton Saavedra Murga



Presidente

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes



Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza



Miembro

Mg. Jonel Raúl Manzano Mejía



Asesor

Bach. Torres Robles Marisa Elena



Tesista

Bach. Junior Fernando Mori Rios



Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0247-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe Final (Tesis)** Titulado:

"PROGRAMA DE INSERCIÒN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÒMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2014-2018"

Cuyo autor (es)	:	**TORRES ROBLES, MARISA ELENA** **MORI RÍOS, JUNIOR FERNANDO**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela profesional	:	ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
Asesor(a)	:	Mg. MANZANO MEJIA, JONEL RAUL

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 05/11/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, JUNIOR FERNANDO MORI RIOS
Autor de la TESIS titulada:
<< PROGRAMA DE INSERCION LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERIODO 2014-2018

Sustentada el año: 2021
Con la asesoría de: Mg. JONEL RAUL MANZANO MEJIA
En la Facultad de: CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Carrera Profesional de: ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 01 / 2021

Email: junior.fer.rios.1@gmail.com
Firma:

Teléfono: 961581663
DNI: 45937878

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, MARISA ELENA TORRES ROBLES
Autor de la TESIS titulada:

"PROGRAMA DE INSERCION LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2014 - 2018"

Sustentada el año: 2021
Con la asesoría de: Mg. JONEL RAUL MANZANO MEJIA
En la Facultad de: CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Carrera Profesional de: ECONOMIA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Autorizo la publicación:

PARCIAL ☐ Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL ☒ Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la **tesis es una creación de mi autoría** y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15 / 01 / 2021

Email: 96.marisa.torres@gmail.com.pe Firma:

Teléfono: 925994630 DNI: 73598777

DEDICATORIA

La presente investigación va dedica a nuestro Dios y principalmente a nuestros padres, por su apoyo día a día y sobre todo por su aliento para que esta investigación se lleve a cabo, en especial a nuestros docentes por brindarnos sus buenos conocimientos constantemente.

AGRADECIMIENTO

A nuestra querida Universidad Nacional de Ucayali que nos albergó durante nuestra formación profesional.

A nuestro asesor por su orientación y apoyo incondicional, por esas ganas de seguir siempre adelante.

A los docentes que laboral en la carrera profesional de economía y negocios internacionales por orientarnos a ser cada día mejores profesionales.

A todas las personas que de una u otra manera aportaron en el desarrollo de esta presente investigación.

ÍNDICE

Pág.

ACTA DE APROBACION IV

DEDICATORIA VIII

AGRADECIMIENTO IX

RESUMEN XIV

ABSTRACT XVI

INTRODUCCION XVIII

CAPITULO I 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 2

1.2.1. PROBLEMA GENERAL 2

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN 3

1.3.1. OBJETIVO GENERAL 3

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 4

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 4

1.5. Variables 4

1.5.1. Definición Conceptual 4

1.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL 5

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES 5

1.7. JUSTIFICACIÓN 6

1.8. VIABILIDAD DEL ESTUDIO 6

CAPITULO II 8

MARCO TEORICO 8

2.1. ANTECEDENTES 8

2.2. BASES TEÓRICAS 17

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS 21

CAPITULO III 25

METODOLOGIA 25

3.1. METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 25

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 25

3.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 27

3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 27

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 28

CAPITULO IV 31

RESULTADOS Y DESCUCION 31

4.1. ANÁLISIS 31

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 44

V. CAPITULO V 46

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 46

5.1. CONCLUSIONES 46

5.2. RECOMENDACIONES 48

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA 50

ANEXOS 54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables 5

Tabla 2. Egresados. 25

Tabla 3. Población de egresados por año. 26

Tabla 4. Alpha de Cronbach 29

Tabla 5. Año de egreso. 31

Tabla 6. Prueba de normalidad. 32

Tabla 7.V1 Inserción Laboral y D1Características Personales P1. 32

Tabla 8. V1 Inserción Laboral y D1Características Personales P2. 33

Tabla 9. V1 Inserción Laboral y D1Características Personales P3. 34

Tabla 10. V1 Inserción Laboral y D1Características Personales P4. 35

Tabla 11. V1 Inserción Laboral y D2 Productividad P5. 36

Tabla 12. V1 Inserción Laboral y D2 Productividad P6. 37

Tabla 13. V1 Inserción Laboral y D2 Productividad P7. 38

Tabla 14. V1 Inserción Laboral y D2 Productividad P8. 39

Tabla 15. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P9. 40

Tabla 16. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P10. 41

Tabla 17. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P11. 42

Tabla 18. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P12. 43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. V1 Inserción Laboral y D1Características Personales P1. 33

Figura 2. V1 Inserción Laboral y D1Características Personales P2. 34

Figura 3. V1 Inserción Laboral y D1Características Personales P3. 35

Figura 4. V1 Inserción Laboral y D1Características Personales P4. 36

Figura 5. V1 Inserción Laboral y D2 Productividad P5. 37

Figura 6. V1 Inserción Laboral y D2 Productividad P6. 38

Figura 7. V1 Inserción Laboral y D2 Productividad P7. 39

Figura 8. V1 Inserción Laboral y D2 Productividad P8. 40

Figura 9. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P9. 41

Figura 10. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P10. 42

Figura 11. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P11. 43

Figura 12 V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P12. 44

RESUMEN

Objetivo: Determinar el programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018. Este trabajo es de tipo descriptivo. Aunque algunos de los datos son numéricos, la interpretación de estos en relación con la hipótesis se hace en términos generales, y se trata de inferir inductivamente patrones que faciliten la comprensión de la inserción laboral de los egresados, con miras de reconocer elementos para una mejor conceptualización a partir de la cual se pudieran configuran proyectos de intervención para amortiguar el desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral.

Resultados: En esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en cuadros y gráficos estadísticos mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación; los mismos que mostraran con mayor precisión la investigación titulada: Programa de Inserción Laboral para Egresados de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, Periodo 2014-2018.

Conclusión: Describir las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali, y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig(valor critico observado) 0,000< 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, las características personales del

programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali, se relaciona significativamente. a un nivel de 95% de confiabilidad.

Palabras Claves: Inserción laboral, productividad, esfuerzo académico

ABSTRACT

Objective:

Determine the job placement program for graduates of the Faculty of Administrative and Accounting Economics of the National University of Ucayali, period 2014-2018.

Methodology:

This work is descriptive. Although some of the data are numerical, the interpretation of these in relation to the hypothesis is made in general terms, and it is about inductively inferring patterns that facilitate the understanding of the labor insertion of the graduates, with a view to recognizing elements for a better conceptualization from which intervention projects could be configured to cushion the imbalance between labor supply and demand.

Results:

In this part of the investigation we present the quantified results, analysis and interpretation of the data obtained. To facilitate understanding and have a better presentation, they have been organized into statistical charts and graphs using the statistical software SPSS 25.0 and Excel 2016, as well as the hypothesis test was carried out to make decisions for this research; the same ones that will show with greater precision the research titled “LABOR INSERTION PROGRAM FOR GRADUATES OF THE FACULTY OF ECONOMIC ADMINISTRATIVE AND ACCOUNTING SCIENCES OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF UCAYALI, PERIOD 2014-2018.

Conclusion:

Describe the personal characteristics of the job placement program for graduates of the Faculty of Economic, Administrative and Accounting Sciences of the National University of Ucayali, period 2014-2018 in the Ucayali Region, and the results were as follows: As the value of sig (observed critical value) 0.000 <0.05 we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, that is, the personal characteristics of the job placement program for graduates of the Faculty of Administrative and Accounting Economics of the National University of Ucayali, period 2014-2018 in the Ucayali Region, it is significantly related. at a 95% reliability level.

INTRODUCCION

Actualmente el terminar una carrera universitaria no es suficiente para lograr una inserción activa en el mercado laboral. Anteriormente, entre los años de 1940 y 1980, la obtención de un título universitario era una de las principales vías de ascenso en la escala social de la población peruana. A partir de la serie de crisis económicas que se suceden en el país, desde la década de 1980 las condiciones de inserción laboral de los profesionistas han sido desfavorables, por lo que la movilidad social positiva de la población ha decrecido considerablemente. ¿Cuál es el programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018? Por estas razones realizamos la presente investigación, presentación que lo realizamos, de acuerdo a la presente estructura:

Capítulo I: Planteamiento del problema: el presente capitulo contiene, la descripción del problema, la formulación problema general y específico, el objetivo general y específico, también contiene la hipótesis general y específica, finalmente contiene las variables donde se define conceptualmente y operacionalmente, Operacionalización de las variables, justificación, viabilidad del estudio.

Capítulo II: Marco teórico: el capítulo contiene antecedentes, bases teóricas y finalmente contiene la definición de términos básicos.

Capítulo III: Metodología: el capítulo contiene, el método y diseño de investigación utilizado, asimismo la población y muestra, finalmente presentamos los procedimientos de recolección de datos, instrumento de recolección de datos y finalmente tratamiento de datos.

Capítulo IV: Análisis y discusión de resultados: el capítulo contiene tablas y figuras, que reflejan los resultados de trabajo de campo con aplicación estadística, donde se muestra la prueba de la hipótesis general y la prueba de hipótesis específicas.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones: el capítulo contiene 3 conclusiones y 7 recomendaciones, la cual la primera conclusión se refiere a la relación entre variables

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente el terminar una carrera universitaria no es suficiente para lograr una inserción activa en el mercado laboral. Anteriormente, entre los años de 1940 y 1980, la obtención de un título universitario era una de las principales vías de ascenso en la escala social de la población peruana. A partir de la serie de crisis económicas que se suceden en el país, desde la década de 1980 las condiciones de inserción laboral de los profesionistas han sido desfavorables, por lo que la movilidad social positiva de la población ha decrecido considerablemente.

Por otro lado, el nivel de competitividad que exige la demanda laboral a los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior del país requiere un constante ajuste de los programas académicos; esto en aras de que las habilidades, las destrezas y los conocimientos de los egresados se correspondan adecuadamente con la demanda de los distintos sectores empresariales del país.

Para que el mercado laboral se aproxime a un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo es de suma importancia que las instituciones de educación superior sean conscientes sobre cómo influyen en el mercado laboral a partir de la cualificación de sus egresados.

Conscientes de ello, las universidades y escuelas de negocios se han volcado de manera resuelta a favorecer la inserción laboral de sus

estudiantes, egresados y graduados. Se trata de una apuesta decidida por generar valor más allá de los conocimientos académicos y técnicos. Y está siendo usada además como una herramienta interesante para diferenciarse dentro del competitivo mercado universitario.

Si hasta hace unos años las escuelas de negocios todavía no se habían volcado de manera resuelta a favorecer la inserción laboral de sus estudiantes, podemos decir que ahora ya lo han hecho. Es el caso de la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico, donde, además de la bolsa de trabajo, están realizando notables esfuerzos para desarrollar una red de egresados. «Estamos creando y realizando cada vez más actividades y eventos para exponer al talento que tenemos», afirma Karen Santillán, Gerente de Red Alumno y Bolsa de Trabajo de la Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Cuáles son las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018?

2. ¿Cuál es la productividad del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018?

3. ¿Cuál es el esfuerzo académico del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018?

1.3. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018.

2. Identificar la productividad del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018.

3. Señalar el esfuerzo académico del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018.

1.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe el programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

1. Las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018, se relaciona significativamente.

2. La productividad del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018, se relaciona significativamente.

3. El esfuerzo académico del programa de inserción laboral para egresados de la faculta de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018, se relaciona significativamente.

1.5. Variables

1.5.1. Definición Conceptual

- Inserción Laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las

personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992).

1.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL

Montané (1993), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), el autor determina que la valoración del bagaje del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el bagaje del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
V1: INSERCIÒN LABORAL	Características personales	- Habilidades - Conocimientos
	Productividad	- Competencias - Capacitación personal
	Esfuerzo académico	- Posición de mérito - Tiempo de experiencia

1.7. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica porque en nuestro país en el sector laboral está atravesando una situación difícil que es la creciente tasa de desempleo. de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO), los jóvenes entre 18 y 24 años presentan los porcentajes más altos en materia de desocupación laboral. Por otro lado, la OIT estima que la tasa de desempleo juvenil en Perú se calcula en aproximadamente 18%. Este es un panorama crítico, debido a que existe una nueva fuerza laboral que no se está insertando al mercado laboral o que lo hacen bajo la tipología del subempleo y en un contexto de informalidad.

Es por eso que la presente investigación se demostrará en lo práctico, puesto que será un aporte que permitirá en conjunto con los resultados obtenidos por medio de la realización de encuestas, conocer un diagnóstico del Programa de Inserción Laboral para Egresados de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018. A su vez en lo metodológico, desarrollará un abordaje investigativo descriptivo que, en cuanto a su metodología, puede ser aplicada en otras realidades.

1.8. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

En lo teórico: El tema de investigación que se está realizando cuenta con suficiente acceso de información tanto en internet, libros y tesis.

En recursos humanos: Se cuenta con personal capacitado para llevar a cabo la recopilación de información (encuestas), el investigador, asesores y el personal de la Universidad Nacional de Ucayali.

En lo temporal: El presente trabajo de investigación se realizará a corto plazo aproximadamente 6 meses en el año 2019.

En lo financiero: Por medio de recursos monetarios del investigador, de manera que el proyecto no requiere un financiamiento de parte de alguna entidad financiera.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

Antecedentes Nacionales

Torres (2019),” La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú”.

Tanto el desempleo como la inactividad laboral son dos de los problemas más duros que afrontan los jóvenes en el mercado laboral. Sin embargo, los jóvenes toman distintos caminos para superar estos retos y así lidiar con problemas específicos. De esta manera, muchos jóvenes experimentan distintas transiciones que tendrán importantes efectos en la obtención de un empleo adecuado. A consecuencia de ello, han surgido una serie de trabajos que buscan explicar esta situación desfavorable para los graduados de estudios superiores. En esta sección se dará cuenta de los principales desarrollos teóricos realizados sobre este tema, así como los trabajos empíricos más relevantes. Literatura teórica: Sobre el estudio de la relación entre la educación superior y el mercado laboral, la literatura económica indica que la educación superior es una inversión que permite a las personas adquirir conocimientos, habilidades y destrezas específicas con la finalidad de estar en condiciones de desempeñar roles en la sociedad y, en particular, en el mercado laboral. El efecto de la educación superior en la situación laboral de los individuos con estudios universitarios es un tema que viene recibiendo una atención cada vez mayor por parte de los economistas y por tal motivo, existen varias teorías que buscan explicar

esta relación. La primera teoría que buscó explicar esta relación fue la teoría del capital humano. Según esta teoría, además del ya conocido capital físico, existe otra forma de capital que tiene un efecto importante en el proceso de producción: el capital humano. La mejora del capital humano ocurre a través de la educación a la gente, y ello requiere una inversión en el individuo. La teoría del capital humano muestra que la educación impartida es igual de importante que el talento individual y la experiencia en la determinación de los ingresos económicos de las 17 personas y así, también en la productividad del individuo en el trabajo (Becker, 1964; Mincer, 1974). **Conclusión:** El presente documento de investigación ha buscado analizar la inserción laboral de los jóvenes recién egresados universitarios, los cuales presentan cierta dificultad debido principalmente a su corta edad y escasa experiencia laboral. En particular, se analizó tanto el tiempo tomado para obtener el primer empleo como la naturaleza de este primer empleo para así lograr identificar aquellos factores que permiten a los jóvenes egresados tener mayores oportunidades de acceder a un empleo que sea adecuado después de concluir su etapa universitaria. Para el análisis de la duración del tiempo de desempleo hasta encontrar el primer empleo, se consideró apropiado la aplicación de un modelo de duración semiparamétrico como el Modelo de Riesgo Proporcional de Cox obteniendo los siguientes resultados. El hecho de residir en Lima aumenta en 21% las probabilidades de escapar más rápidamente del desempleo y encontrar un empleo y, asimismo, pertenecer a un cuadro de mérito en la universidad lo aumenta en 7%. Con respecto al método empleado para ser contratado, el canal informal, representado a través de la intermediación de

amigos y familiares, aumenta estas probabilidades en 10% y el canal informal moderado, asociado principalmente a la recomendación de profesores, aumenta la probabilidad de éxito en 17%, ambos analizados en base al canal formal, o tradicional. Por su parte, los graduados de las carreras de “Educación”, “Ciencias Económicas y Empresariales” e “Ingeniería y Arquitectura” son los que encuentran con mayor rapidez su primer empleo, mientras que los de “Ciencias de la Salud” demoran más tiempo en encontrarlo.

Wiener (2018) ,“Estado del arte: inserción laboral y empleabilidad”.

En las últimas décadas, se ha evidenciado una gran preocupación alrededor del tema de la inserción laboral de los jóvenes profesionales. Las evidencias estadísticas dan cuenta de un crecimiento acelerado de la oferta y la demanda (por parte de los jóvenes) de educación superior —ya sea universitaria o técnica— y, al mismo tiempo, de un incremento del desempleo y del subempleo, y niveles remunerativos decrecientes. ¿Qué tipo de causas pueden subyacer a este aparente desajuste —cuantitativo y cualitativo— entre la oferta y la demanda de mano de obra calificada? Desde la academia, las universidades y los gobiernos vienen desarrollándose esfuerzos por entender este fenómeno para contar con más y mejores herramientas para el diseño de políticas y estrategias que alivien el profundo desaliento y frustración en que miles de jóvenes y sus familias se encuentran luego de años de estudio y de inversión en su formación. En el Perú, la expansión de la educación superior de los últimos años ha generado una importante producción analítica, la cual ha sido acompañada por la incorporación en las estadísticas nacionales de algunas

variables relacionadas con la materia. Este hecho ha permitido avanzar en el conocimiento de las características y tendencias de la empleabilidad de la población egresada de instituciones de formación superior. Uno de los más recientes y completos estudios al respecto es Expansión y diversificación de la educación superior universitaria, y su relación con la desigualdad y la segregación (Benavides, León, Haag y Cueva, 2015). En dicho estudio, se reconoce la expansión de la educación superior como un proceso de carácter mundial, el cual se explica a través de tres líneas teóricas: el 2 funcionalismo, el cual entiende la expansión de la educación superior como un fenómeno inevitable, en tanto que es una respuesta a las necesidades de las sociedades; las teorías institucionalistas, que señalan que la expansión de la educación responde al establecimiento de cambios institucionales a escala mundial; y las teorías del conflicto y la reproducción social, las cuales asumen la expansión de la educación superior como "la creación de mayores niveles educativos con el propósito de establecer nuevos tipos institucionales que permitan que los grupos de mayor estatus conserven su posición comparativamente superior y privilegiada" (Benavides, León, Haag y Cueva, 2015, p. 8). Por otro lado, la expansión de la educación superior es producto de las medidas de ajuste durante los años noventa, las cuales orientaron el rol del Estado a la educación básica e impulsaron el rol promotor de la inversión privada en la educación superior. Esto generó el crecimiento en diversos países de América Latina de una serie de instituciones educativas con fines de lucro de nivel superior que –según varios autores que veremos en las siguientes líneas- no responden necesariamente a criterios de calidad y de requisitos mínimos.

No obstante, la expansión de la educación superior no democratizó el acceso, dado que el origen social y socio económico seguía siendo uno de los principales determinantes para el ingreso. Así, un estudiante que proviene de un entorno con alto capital social y cultural tendría 10 veces más oportunidades de acceder a la educación superior que sus pares de contextos menos favorecidos. De manera similar, el origen social y económico también determina el tipo de institución a la cual acceden y la carrera que eligen estudiar.

Antecedentes Internacionales

Pelayo (2012), "**Capital social y competencias profesionales".**

Factores condicionantes para la inserción laboral. La educación superior representa un componente necesario para el desarrollo social y económico de un país, para fortalecer su cultura, mantener orden en la sociedad y combatir la pobreza. La formación académica favorece al profesionista a ser un actor y dinamizador productivo para la generación de desarrollo y a tener mayor posibilidad de un futuro satisfactorio, con buena calidad de vida y oportunidad de insertarse en el mercado laboral. Por lo regular, la integración al mercado laboral por parte del profesionista es el resultado tras dedicar varios años al ámbito académico, dónde se forman como mano de obra calificada. Pese a los múltiples beneficios y la posibilidad que otorga la educación superior para el acceso a un empleo, el proceso de inserción de los jóvenes universitarios del país no deja de tener asperezas e incertidumbre, debido a las problemáticas que se presentan al momento de la búsqueda de un puesto vacante y la integración al mercado laboral

como: inserción laboral diferenciada, subutilización profesional, prolongados episodios de búsqueda de empleo y desempleo. Estas complicaciones sociales son producto de una serie de escenarios que circundan en nuestra sociedad y en el egresado, como: capital social débil y limitado al momento de vincularse con el ámbito laboral; un mercado laboral negociado y poco transparente con prácticas de favoritismos en los procesos de reclutamiento laboral, lo cual refleja un problema de carácter cultural impregnado en procesos de contratación, el cual genera la exclusión de personas perpetuándose por los constantes intercambios de compromisos. De igual forma, se tiene una falta de mecanismos eficaces de enlace entre el sector educativo y el sector productivo, y el crecimiento asincrónico entre la oferta de los perfiles profesionales y la demanda de la estructura ocupacional del mercado laboral local. **Objetivo General:** El objetivo general del presente trabajo, es determinar qué efectos tiene el capital social de los estudiantes de posgrado del área mencionada, en el proceso de inserción al mercado laboral y el papel que tienen las competencias profesionales en éste proceso. Este trabajo de investigación, responde a las siguientes preguntas: ¿cómo interviene el capital social y las competencias profesionales en el proceso de inserción laboral, de los estudiantes de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas?, ¿cómo construyen los estudiantes de posgrado su capital social en su paso por la universidad?, ¿qué efectos genera el capital social y las competencias profesionales, en el proceso de inserción laboral, de los estudiantes de posgrado?,¿el capital social de los estudiantes de posgrado tiene mayor eficacia que las competencias profesionales en el proceso de

inserción, al mercado laboral?. La hipótesis de este trabajo asevera que “la inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas, se lleva a cabo con mayor frecuencia por elementos del capital social y tienen mayor relevancia, que los factores relacionados a la trayectoria académica y las competencias profesionales”. La metodología que se llevó a cabo para la elaboración del presente trabajo, fue de perfil mixto con apoyo de recursos cualitativos; como las plataformas teóricas relacionadas a la inserción laboral, capital social, competencias profesionales y trayectoria académica. Así como recursos cuantitativos, entre ellos bases de datos estadísticas referentes a los mercados laborales, el contexto educativo de la región y la base de datos principal, desarrollada en base a la aplicación de un cuestionario a 84 jóvenes, estudiantes de posgrados pertenecientes al área objeto de estudios de la Universidad Autónoma de Nayarit, para lo cual se realizaron dos análisis; uno basado en los estadísticos descriptivos y otro basado en la aplicación empírica de un modelo econométrico para la solución de los objetivos que inquietan esta investigación. **Conclusiones:** En base a lo antepuesto, las ocupaciones de los progenitores resultaron destacables manifestando que una cantidad significativa son empleados en el sector público y trabajadores por cuenta propia, esto refleja que la estructura ocupacional de los predecesores de esta población está incrustada en un 37% en trabajos burocráticos, un 34% en labores por cuenta propia y un 18% en oficios domésticos. Manifestando una predominancia de ocupaciones del estado frente al comercio, lo curioso es que esta tendencia de cargos de los progenitores con perfil burócrata no influye en los empleos

de los hijos, debido a que los jóvenes se encuentran laborando en el sector privado en su mayoría. Cabe resaltar, que los trabajos domésticos expresan cierta exención de las madres en el mercado laboral esto coincide y se puede explicar por las formaciones de las madres, que tuvieron un nivel de estudios más bajo que los hombres encontrándose mayormente en estudios de primaria y secundaria. Otro acontecimiento que surgió fue una relevante movilidad laboral por parte de los estudiantes, ya que los jóvenes han tenido más de tres empleos al momento de la aplicación del cuestionario y su iniciación como trabajadores regularmente es a los 18 años. Este suceso puede ser favorable para los jóvenes, en la construcción de redes de colaboración en el tiempo que están ocupados y podría relacionarse con la preferencia manifestada en los resultados, donde el círculo con mayores contactos sociales es el trabajo.

Rodríguez (2018), "Indicadores y variables de inserción laboral y empleabilidad de la seguridad social". Las tasas medias globales de afiliación a la Seguridad Social de los titulados en el curso académico 2013-2014 son del 46,7% en 2015, a un año de haber terminado sus estudios, y de 58,1% en 2016, a los dos años de terminar. Se observa que en 2016 un mayor número de titulados afiliados que en 2015, lo que indica que con el paso del tiempo el número de titulados trabajando tiende a mejorar. Las tasas medias de afiliación por ramas de conocimiento siguen la estela anterior en cuanto a que en todas las ramas el número de afiliados es mayor en 2016 que en 2015. En la Tabla 1.1, además de estas tasas, se muestra información más amplia sobre la afiliación a la Seguridad Social, como es el número de titulaciones que componen cada rama y la desviación

estándar en cada una de las tasas medias. **Conclusiones:** Los datos obtenidos en el informe muestran algunos factores de diferenciación en las tasas de los múltiples indicadores estudiados, a los que es necesario hacer mención. Estos factores se pueden agrupar, principalmente, en dos tipos, por un lado, las diferencias que se dan dependiendo de si se han cursado o no estudios de Máster y, por otro lado, las diferencias encontradas en las tasas dependiendo de la rama de conocimiento a la cual pertenecen las titulaciones. Respecto al primer factor, han de diferenciarse entre aquellos indicadores que no varían de forma significativa, independientemente del nivel de estudios realizado, de los que sí lo hacen. Entre estos que no varían mucho se encuentran el trabajo por cuenta propia y el tipo de jornada de trabajo. Sobre todo, hay que hacer mención al trabajo por cuenta propia, donde no solamente las tasas medias globales entre titulados de estudios de Grado, Primer Ciclo y Segundo Ciclo, y titulados de Máster son prácticamente idénticas, sino que desagregado por ramas de conocimiento se encontraba que, en Ciencias de la Salud, salvo excepciones, era la misma tipología de titulaciones las que acaban por decantarse por el trabajo autónomo. Por otro lado, sí se encuentran otros indicadores que muestran mayores diferencias dependiendo del nivel de los estudios realizados. La afiliación, como ya se adelantó en uno de los puntos anteriores, se muestra más alta en titulados de estudios de Grado, Primer y Segundo Ciclo, al igual que en el tipo de contrato indefinido, donde se encuentran diferencias aún más marcadas que en la afiliación. En éste ítem se podría afirmar que los titulados de Máster tienen tasas notablemente más altas que los de Grado, Primer y Segundo Ciclo en cuanto al trabajo temporal en detrimento del

indefinido. Aun así, el indicador que más discrimina entre ambos grupos de titulados es, sin duda, el grupo de cotización al cual pertenecen. Se encuentran diferencias de hasta un 19,1% para 2015, y un 14,7% para 2016 entre ambos grupos en las tasas medias totales del grupo de cotización universitario, a favor de quienes terminaron estudios de Máster, lo que indica que aquellos titulados que están trabajando y que han terminado un Máster, tienen un trabajo mucho más ajustado a su nivel formativo que los que han estudiado titulaciones de Grado, Primer Ciclo y Segundo Ciclo.

2.2. BASES TEÓRICAS

- **Casquero (2006)**. **La teoría de la búsqueda de empleo**

Está relacionada al problema que enfrenta la gente al momento de buscar el mejor empleo disponible en el mercado laboral y aceptar uno dada la falta de información e incertidumbre. Así, la teoría de la búsqueda de empleo consiste en “encontrar un empleo que suministre el mejor salario, teniendo en cuenta los costes de encontrar tal salario. El modelo de la búsqueda de empleo trata de fundamentar estas estrategias o conductas óptimas, basándose en los supuestos duales de que la búsqueda de cualquier empleo y, por supuesto, la de un empleo mejor, requieren tiempo y recursos, y que los rendimientos de esta inversión en el proceso de búsqueda son inciertos”.

- **Spence (1973),** la educación juega un papel de señalizador de la misma manera que otras características personales inalterables del individuo como la edad, sexo o raza, así la creencia de que los más educados son

los más productivos por parte de los empresarios es fundamental para la contratación de los individuos.

- **Mortensen (1986):** “evidencia una relación positiva entre la duración del proceso de búsqueda y la cuantía de la prestación por desempleo como valor del ocio, y negativa entre la duración de dicho proceso y su coste” Además de ello, Mortensen intenta indagar la duración del tiempo de desempleo y la probabilidad de cuánto demorará, estableciendo así una teoría de la búsqueda de empleo donde se toma en cuenta elementos estocásticos.

- **Thurow (1975)**. Una explicación alternativa a las diferencias observadas viene dada por **la teoría de la cola.** Esta teoría cuestiona la estructura del trabajo y afirma que la productividad no es determinada por la educación sino simplemente por el puesto de trabajo. Para Thurow, las personas se caracterizan por tener dos tipos de cualidades: inherentes y adquiridas, donde la educación solo afecta a las cualidades adquiridas. De esta manera, para algunos empleadores, las cualidades inherentes pueden pesar más y, pese a que dos personas tengan exactamente los mismos niveles de educación, el empleador puede decidirse por uno según cualidades inherentes de su preferencia. Por ejemplo, características personales tales como la especialidad de estudio no tienen un efecto directo sobre la productividad, aunque sigue siendo un criterio importante para el proceso de selección ya que empleadores prefieren a profesiones que han llevado determinados cursos de tal manera que demanden menos gastos de formación y capacitación futura.

- **Borra, Gómez y Salas (2007)**, analizan la duración del primer periodo de desempleo de jóvenes graduados universitarios del área económica de la universidad de Sevilla. Los autores utilizan datos de una encuesta a egresados de la diplomatura de Empresas y de las licenciaturas de Economía, Administración de Empresas y Marketing. Asimismo, construyen un modelo discreto de duración de desempleo propuesta por Han y Hauman (1990) logrando superar problemas de heterogeneidad. El estudio señala que la nota media del egresado, haber trabajado durante la universidad, haber realizado prácticas aceleran la obtención del primer empleo. No obstante, a niveles más bajos de educación de la madre, el egresado tardará más tiempo en conseguir el primer empleo. Por último, no se encuentra diferencias significativas en el acceso al primer empleo según el género dejando de lado la posibilidad de discriminación para los graduados.

- **Chiavenato (2009**), los procesos de selección se clasifican en cinco: "entrevista, pruebas de conocimiento o capacidades, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad, y técnicas de simulación". La entrevista valora conocimientos técnicos es comunicarse entre dos personas que interactúan. Por otro lado, las Pruebas de conocimiento o capacidades, miden el grado de conocimientos profesionales o técnicos. Así mismo las pruebas psicológicas miden el desempeño, el aspecto emocional, reacciones, actitudes y otros, en cambio en las pruebas de personalidad analizan los rasgos del carácter y temperamento y las técnicas de

simulación, reemplazan a las metodologías verbales o de realización de la tarea social, se evidencia el comportamiento en grupo.

- **Blasco (2004)** afirma que: “la selección de personal se da de diversas maneras, y existe una tendencia a usar las nuevas tecnologías, para computarizar las tareas de evaluación psicológica, para ejecutarlo cuando están a la distancia o cuando los candidatos quieran realizarlo con rapidez. Es decir, este proceso está en función a lo que requieren para el puesto, el propósito es el de contar con mayor rectitud y exactitud al momento de seleccionar a las personas.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Características personales

Lo primero que hacemos es entender que características son aspectos meramente distintivos, por lo que al separarse en personales estas variaran en cada individuo, así un individuo puede tener distintivos físicos y distintivos mentales que forman al individuo pleno en lo particular. Podemos mencionar en el ser humano una serie de características que, aunque siempre variarán en cada individuo particular son fáciles de distinguir.

Habilidades

Se entiende la habilidad como la capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social.

El desarrollo humano se da en base a la aparición y dominio de un número determinado de habilidades humanas:

- Autoconocimiento. Capacidad para conocernos a nosotros mismos y saber cómo somos y cómo reaccionamos.
- Empatía. Capacidad para percibir, entender e incluso compartir los sentimientos ajenos.
- Comunicación asertiva. La posibilidad de transmitir información de diversa índole a los demás, de manera rápida, eficaz y precisa.

- Toma de decisiones. La capacidad de decidir, rápida o pausadamente, pero eligiendo el criterio más conveniente dadas las opciones presentes.
- Pensamiento creativo. Capacidad de hallar soluciones innovadoras a los problemas y de expresar contenidos profundos mediante símbolos, signos y formas originales.
- Pensamiento crítico. Capacidad de percibir los problemas subyacentes a un modo de pensamiento o a un discurso, y poder discutirlos en abstracto y poder elaborar a profundidad sus implicaciones, sus consecuencias, sus causas, etc., para comprenderlo más cabalmente.
- Manejo de problemas y conflictos. En otras palabras, capacidad de negociación, flexibilidad y entendimiento en pro de beneficio mutuo.
- Manejo de emociones. El autocontrol y el manejo saludable de la vida emocional permite vivir una vida más calma, más saludable emocionalmente y con menos factores de riesgo salud.

Conocimiento

Martínez, A. y Ríos, F. (2006). Según el Racionalismo dice: Esta escuela epistemológica sostiene que el conocimiento tiene su origen en la razón, afirma que un conocimiento sólo es realmente tal, cuando posee necesidad lógica y validez universal. En tal sentido se afirma que la razón es capaz de captar principios evidentes de los cuales luego deduce otras verdades. Se afirma que existen ideas innatas, es decir que nacemos con ciertos contenidos, estructuras que son comunes en todos los hombres.

Productividad

También se debe considerar que la productividad está directamente relacionada con la mejora continua del sistema de gestión de la calidad. Con la ayuda de estos sistemas, se pueden prevenir los defectos de calidad del producto y se pueden mejorar los estándares de calidad de la empresa en su conjunto. Todos estos no requieren contacto con el usuario final.

Competencia

Se refiere a la rivalidad entre aquellos que pretenden acceder a lo mismo, a la realidad que viven las empresas que luchan en un determinado sector del mercado al vender o demandar un mismo bien o servicio, y a la competición que se lleva a cabo en el ámbito del deporte. Por otra parte, el término competencia está vinculado a la capacidad, la habilidad, la destreza o la pericia para realizar algo en específico o tratar un tema determinado. Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer **(Tobón, 2013).**

Capacitación Personal

En muchas empresas, algunas personas piensan que la capacitación es un gasto innecesario; sin embargo, es una inversión importante que realiza la empresa para promover el desarrollo de los empleados y lograr los objetivos organizacionales. Cuanto mayor sea el nivel de formación y preparación del personal, mayor será el nivel de productividad cualitativa y

cuantitativa. En este sentido, los programas de formación profesional o consultoría empresarial son una de las inversiones más rentables, pues si una organización se desarrolla de manera desigual, sufrirá consecuencias como estancamiento, contratiempos o imposibilidad de participar en la competencia del mercado.

Rendimiento Académico

Se refiere a la evaluación de los conocimientos adquiridos en un entorno escolar, universitario o universitario. Los alumnos con buen rendimiento académico son aquellos que han obtenido resultados positivos en las pruebas que se deben realizar a lo largo del curso. En otras palabras, el rendimiento académico es una medida de la capacidad de un estudiante, expresa el conocimiento que ha aprendido a lo largo del proceso de formación. También implica la capacidad de los estudiantes para responder a los estímulos educativos. En este sentido, el rendimiento académico está relacionado con el talento.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. METODOLOGÍA Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo es de tipo descriptivo. Aunque algunos de los datos son numéricos, la interpretación de estos en relación con la hipótesis se hace en términos generales, y se trata de inferir inductivamente patrones que faciliten la comprensión de la inserción laboral de los egresados, con miras de reconocer elementos para una mejor conceptualización a partir de la cual se pudieran configuran proyectos de intervención para amortiguar el desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Los sujetos de estudios son egresados del periodo 2014-2018, de las carreras profesionales de:

Administración, Economía y Negocios intencionales y Contabilidad.

Tabla 1. Egresados.

Año de egreso	Número
2014	25
2016	36
2018	37
TOTAL	98

Población	Muestra	Total
98	78	0.7959186373

Tabla 2. Población de egresados por año.

EGRESADOS				
AÑO DE EGRESO	PORCENTAJE	POBLACION TOTAL DE EGRESADOS	TOTAL	
2014	0.7959	25	19.8975	20
2016	0.7959	36	28.6524	29
2018	0.7959	37	29.4483	29
				78

Se estableció el tamaño del error admisible en la estimación (E) 5%, el nivel de confianza al 95% (Z = 1.96) y la probabilidad verdadera de éxitos (p) 50%. En función a estos aspectos se generó el tamaño de la muestra con universo finito, tal como se muestra en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)E^2 + Z^2p(1-p)}$$

$$\mathrm{n} = \frac{98 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{97 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 78$$

3.2.2. MUESTRA

El universo de los entrevistados quedo conformado de la siguiente manera: Los entrevistados de Administración fueron 20 de 25 egresados, los de Contabilidad 29 de 36, y los de Economía Y Negocios Internacionales 29 de 37. No hubo un proceso con criterios definidos para establecer el

número de entrevistados, sino que estos números responden a dos situaciones: Una es a quienes se les localizó y la otra, es quienes quisieron participar del estudio mediante una entrevista telefónica.

Los empleadores entrevistas pertenecen a empresas que cumplen con los siguientes criterios: (1) Pertenencia a un ramo representativo de la región y (2) contar con una plantilla laboral mayor a los 50 empleados.

Total, de muestra seria 73 egresados, por criterio.

3.3. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se efectuará mediante una encuesta dirigida a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018. La aplicación de la encuesta se realizará mediante entrevistas directas a los egresados y con la ayuda del área de estadística de la universidad nacional de Ucayali para obtener la información financiera necesaria para este estudio. Para este propósito se está teniendo en consideración que los bachilleres tesistas que realizarán esta investigación tienen cercanía con dichos egresados al formar parte de dicha facultad.

Sin embargo, antes de llevar a cabo la encuesta, se efectuará una prueba piloto a fin de mejorar el cuestionario ajustándola a la disponibilidad de información contable.

3.4. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El instrumento empleado para las entrevistas es un cuestionario de preguntas abiertas, se eligió este formato porque permite encauzar la entrevista sin constreñirla a los prejuicios que se podrían tener del tema, ya que deja espacio para que aparezcan elementos que podrían proporcionar

información que matice la comprensión de los factores incidentes en el proceso de inserción laboral de los egresados.

Técnicas

- Aplicación de entrevistas cuyo diseño se basa en las propuestas de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998) sobre seguimiento de egresados. Contiene ítems sobre ubicación, factores de incorporación al mercado laboral, factores de desempeño profesional, y de valoración de la formación universitaria.
- Aplicación de entrevistas a los responsables de la contratación de empresas participantes en la investigación.

Instrumento

El instrumento empleado para las entrevistas es un cuestionario de preguntas abiertas, se eligió este formato porque permite encauzar la entrevista sin constreñirla a los prejuicios que se podrían tener del tema, ya que deja espacio para que aparezcan elementos que podrían proporcionar información que matice la comprensión de los factores incidentes en el proceso de inserción laboral de los egresados.

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para poder aplicar de manera confiable y que los resultados obtenidos luego de haber recolectado los datos en la muestra representativa se hizo la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación:

3.5.1 VALIDEZ

Se consideró profesionales expertos en las variables de estudio para emitir sus juicios mediante una ficha de validación (ver anexo 3) en los dos instrumentos que se usó en este estudio para recabar datos reales y confiables.

3.5.2 CONFIABILIDAD

Se aplicó los instrumentos a 43 individuos, para poder obtener el valor del Alpha de Cronbach de los dos instrumentos a través del SPSS para establecer y asumir la confiabilidad en base a la tabla creada por George y Mallery (2003) citado en Frías (2019), siendo estás:

Tabla 3. Alpha de Cronbach

VALOR	INTERPRETACION
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.6. TRATAMIENTO DE LOS DATOS

La información obtenida de la encuesta será procesada mediante el registro en las hojas de cálculo del Microsoft Excel, con aplicación de las fórmulas lógicas que permitan generar los cuadros resúmenes requeridos en este estudio. Con estos resultados de aplicarán los componentes de Estadística descriptiva y de Regresión necesarios para realizar el contraste de las hipótesis de la tesis.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS

En esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en cuadros y gráficos estadísticos mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación; los mismos que mostraran con mayor precisión la investigación titulada “PROGRAMA DE INSERCIÒN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÒMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2014-2018 EN LA REGIÒN DE UCAYALI”.

Tabla 4. Año de egreso.

Año de egreso	Número
2014	25
2016	36
2018	37
TOTAL	98

Muestra

Se estableció el tamaño del error admisible en la estimación (E) 5%, el nivel de confianza al 95% (Z = 1.96) y la probabilidad verdadera de éxitos (p)

50%. En función a estos aspectos se generó el tamaño de la muestra con universo finito, tal como se muestra en la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2p(1-p)}{(N-1)E^2 + Z^2p(1-p)}$$

$$n = \frac{98 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{97 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 78$$

Pruebas de normalidad

Tabla 5. Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
INSERCION LABORAL	,366	78	,000	,633	78	,000
CARACTERISTICAS PERSONALES	,368	78	,000	,674	78	,000
PRODUCTIVIDAD	,366	78	,000	,633	78	,000
ESFUERZO ACADEMICO	,368	78	,000	,674	78	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

¿Usted está de acuerdo que haya una evaluación para identificar las habilidades del personal?

Tabla 6.V1 inserción laboral Y D1características personales P1.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,6	2,6	2,6
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	36	46,2	46,2	48,7
	De acuerdo	40	51,3	51,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

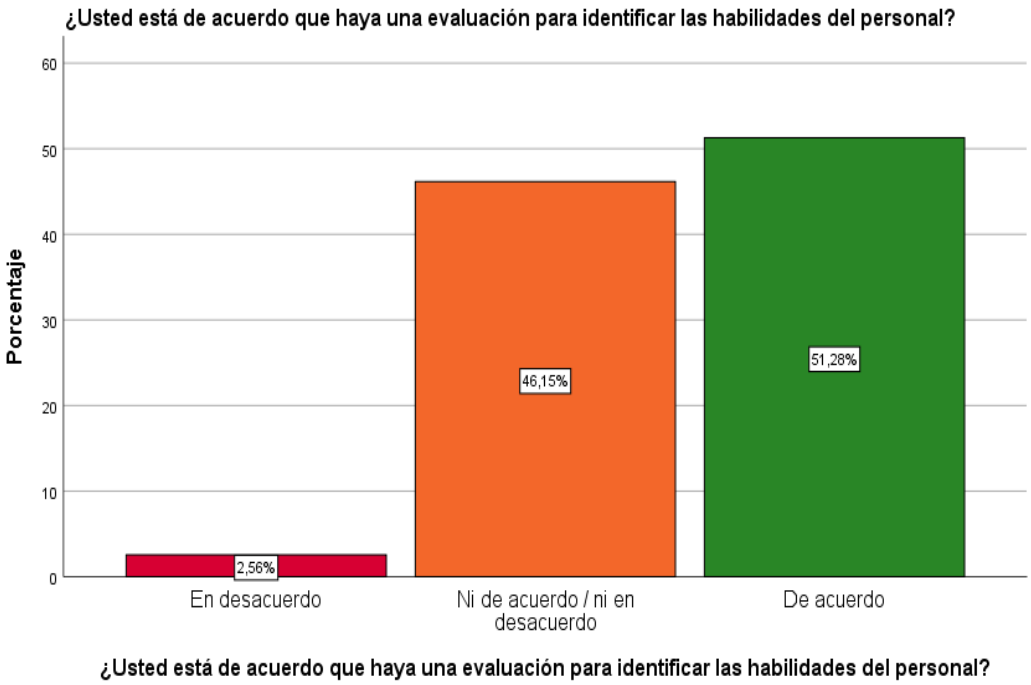


Figura 1. V1 inserción laboral Y D1 características personales P1.

En la tabla y gráfico, se observa las habilidades del personal, siendo el 2,56% en desacuerdo, el 46,15 % ni de acuerdo / ni en desacuerdo y el 51,28 % de acuerdo.

¿Según usted cree que han evaluado todos sus conocimientos?

Tabla 7. V1 inserción laboral y D1características personales P2.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	48	61,5	61,5	61,5
	De acuerdo	25	32,1	32,1	93,6
	Totalmente de acuerdo	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

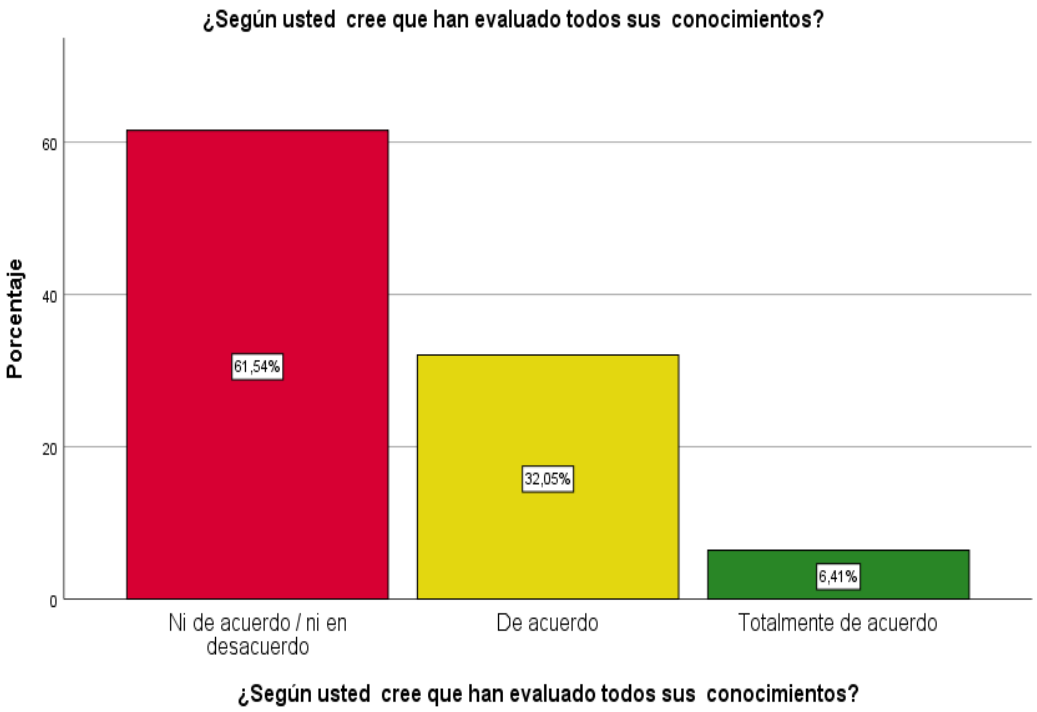


Figura 2. V1 inserción laboral Y D1 características personales P2.

En la tabla y gráfico, se observa la evaluación de conocimientos, siendo, el 61,54 % ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 32,05% de acuerdo y el 6,41 % totalmente de acuerdo.

¿Está de acuerdo que evalúen sus emociones en las entrevistas de trabajo?

Tabla 8. V1 inserción laboral y D1características personales P3.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	31	39,7	39,7	39,7
	De acuerdo	43	55,1	55,1	94,9
	Totalmente de acuerdo	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

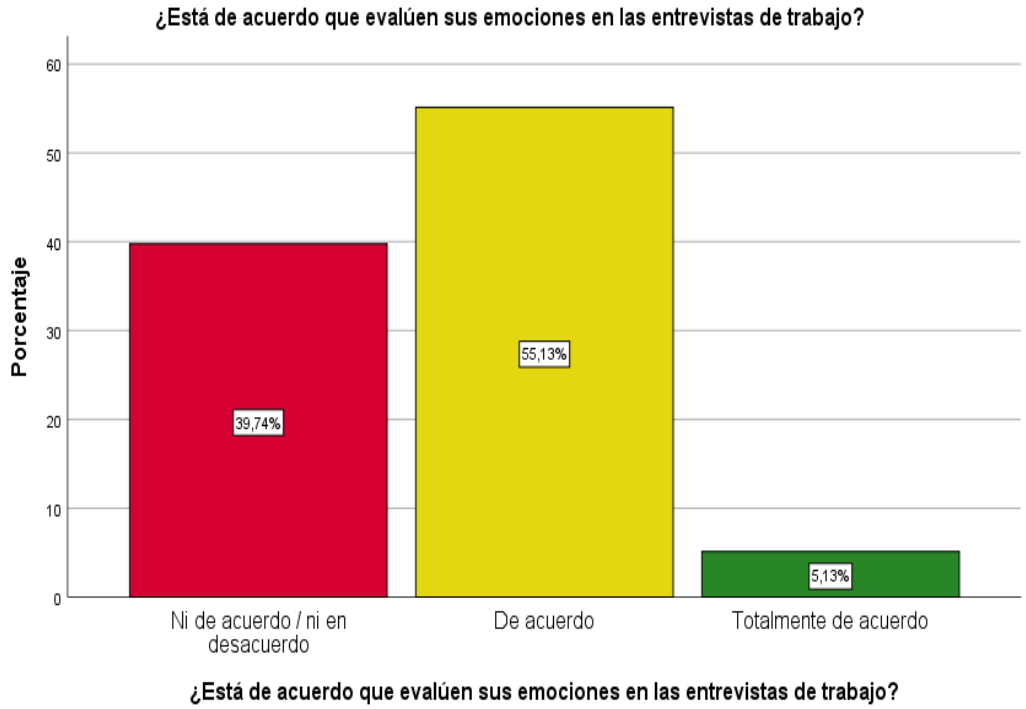


Figura 3. V1 inserción laboral y D1 características personales P3.

En la tabla y gráfico, se observa evaluación de las emociones, siendo, el 39,74 % ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 55,13% de acuerdo y el 5,13% totalmente de acuerdo.

¿Cree usted que sus habilidades, lo hacen diferente a sus demás colegas?

Tabla 9. V1 inserción laboral y D1características personales P4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	46	59,0	59,0	59,0
	De acuerdo	27	34,6	34,6	93,6
	Totalmente de acuerdo	5	6,4	6,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

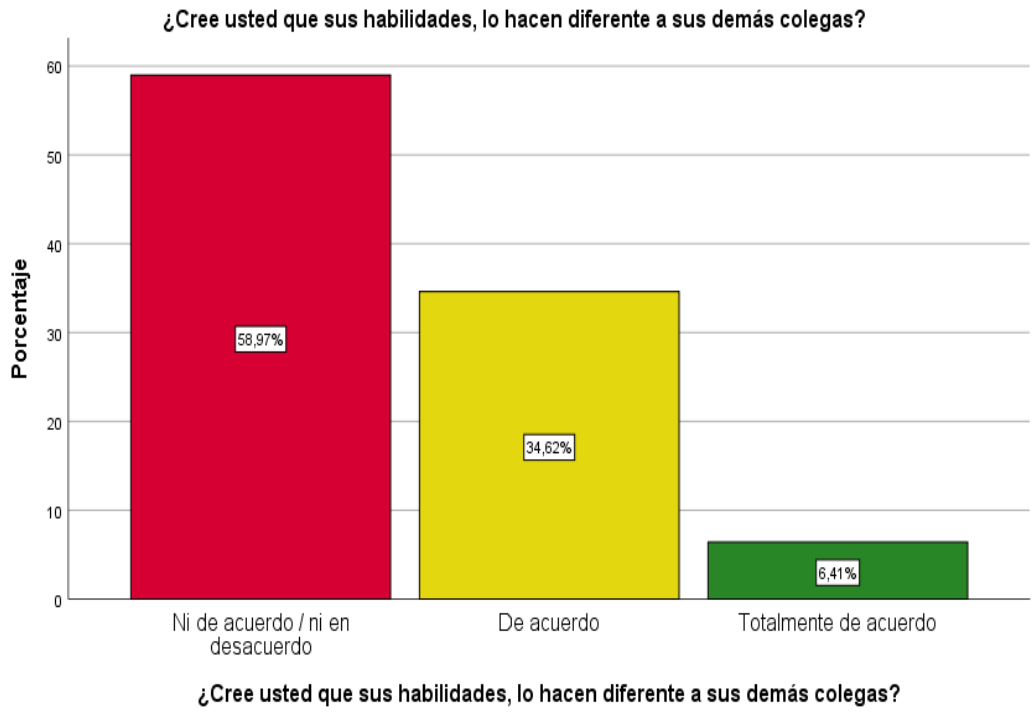


Figura 4. V1 inserción laboral y D1 características personales P4

En la tabla y gráfico, se observa las habilidades, siendo, el 58,97 % ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 34,62% de acuerdo y el 6,41% totalmente de acuerdo.

¿Estuviera de acuerdo que se evalúen constantemente sus competencias?

Tabla 10. V1 inserción laboral y D2 productividad P5.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	50	64,1	64,1	64,1
	De acuerdo	27	34,6	34,6	98,7
	Totalmente de acuerdo	1	1,3	1,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

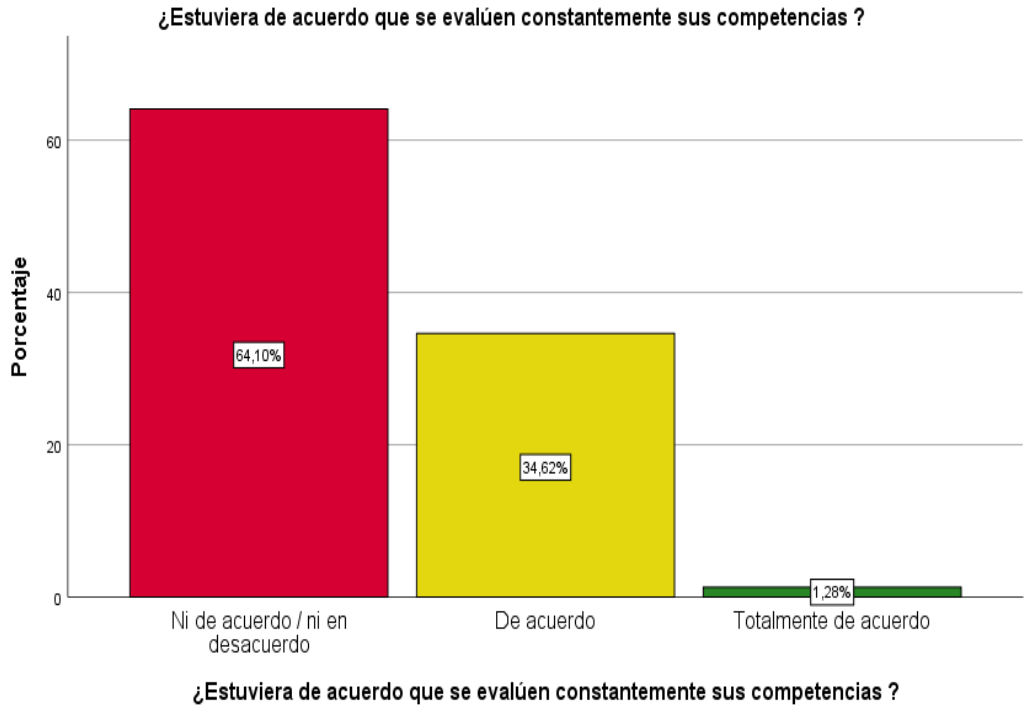


Figura 5. V1 inserción laboral y D2 productividad P5.

En la tabla y gráfico, se observa evaluación de competencias, siendo, el 64,10% ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 34,62% en de acuerdo y el 1,28% totalmente de acuerdo.

¿Cree usted que debería capacitarse llevando cursos o seminarios, sobre ser líder profesional?

Tabla 11. V1 inserción laboral Y D2 productividad P6.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	41	52,6	52,6	52,6
	De acuerdo	33	42,3	42,3	94,9
	Totalmente de acuerdo	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

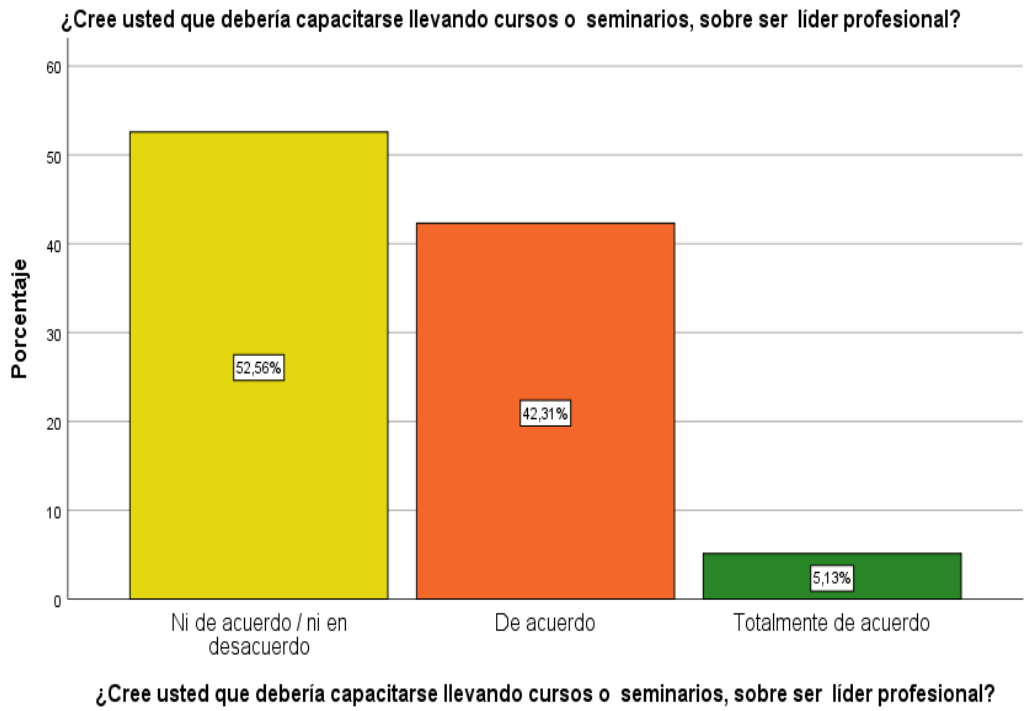


Figura 6. V1 inserción laboral y D2 productividad P6.

En la tabla y gráfico, se observa capacitaciones sobre liderazgo, siendo, el 52,56 % ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 42,31% de acuerdo y el 5,13% totalmente de acuerdo.

¿Se le dieron las capacitaciones personales suficientes?

Tabla 12. V1 inserción laboral y D2 productividad P7.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,3	1,3	1,3
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	40	51,3	51,3	52,6
	De acuerdo	34	43,6	43,6	96,2
	Totalmente de acuerdo	3	3,8	3,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

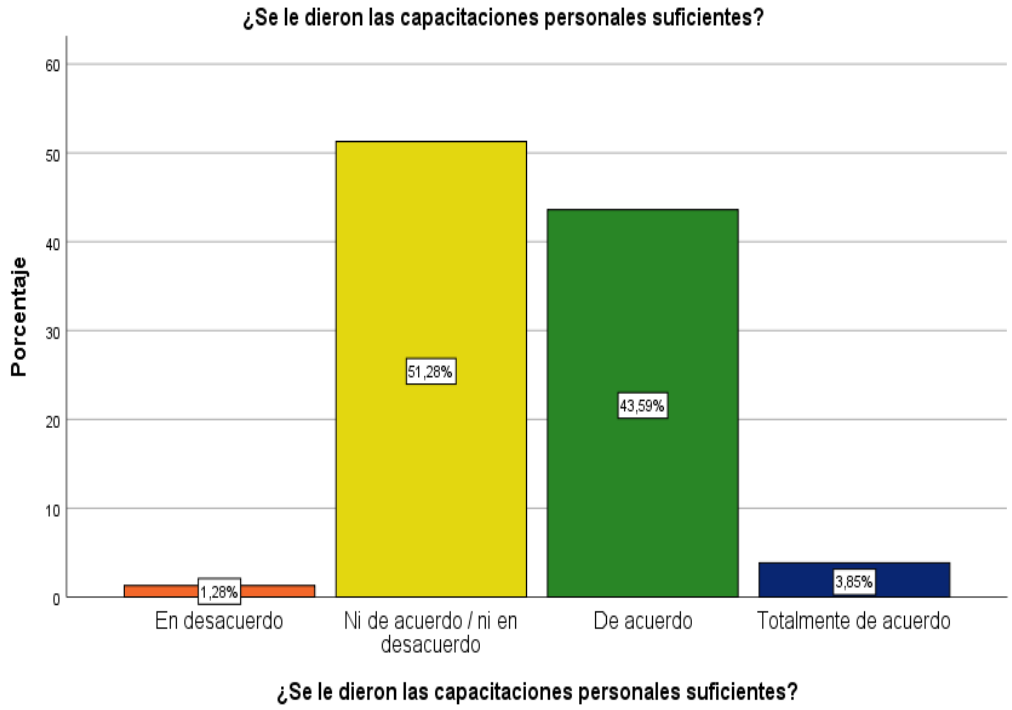


Figura 7. V1 inserción laboral y D2 productividad P7.

En la tabla y gráfico, se observa capacitaciones personales suficientes, siendo, el 1,28% en desacuerdo, el 51,28% ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 43,59% en de acuerdo y el 3,85% totalmente de acuerdo.

¿Considera usted que puede adquirir nuevas competencias, en nuevos lugares de trabajo?

Tabla 13. V1 inserción laboral Y D2 productividad P8.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	52	66,7	66,7	66,7
	De acuerdo	24	30,8	30,8	97,4
	Totalmente de acuerdo	2	2,6	2,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

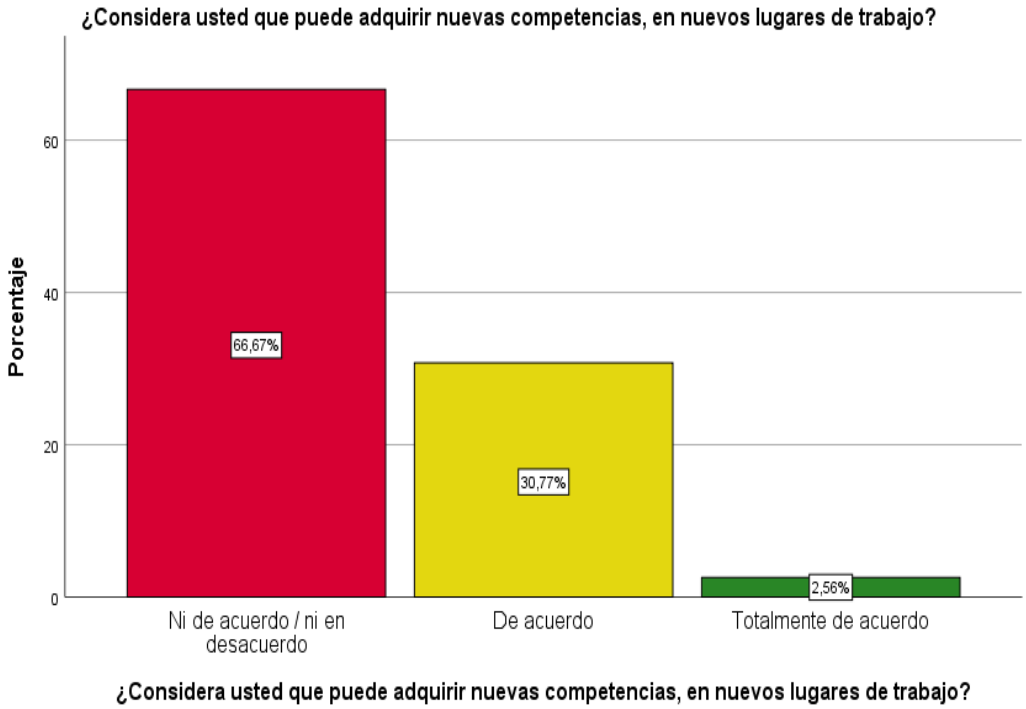


Figura 8. V1 inserción laboral y D2 productividad P8.

En la tabla y gráfico, se observa nuevas competencias, siendo, el 66,67% ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 30,77% de acuerdo y el 2,56% totalmente de acuerdo.

¿Según usted la evaluación del alumno sobresaliente es la correcta en la Universidad Nacional de Ucayali?

Tabla 14. V1 inserción laboral Y D3esfuerzo académico P9.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	32	41,0	41,0	41,0
	De acuerdo	45	57,7	57,7	98,7
	Totalmente de acuerdo	1	1,3	1,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

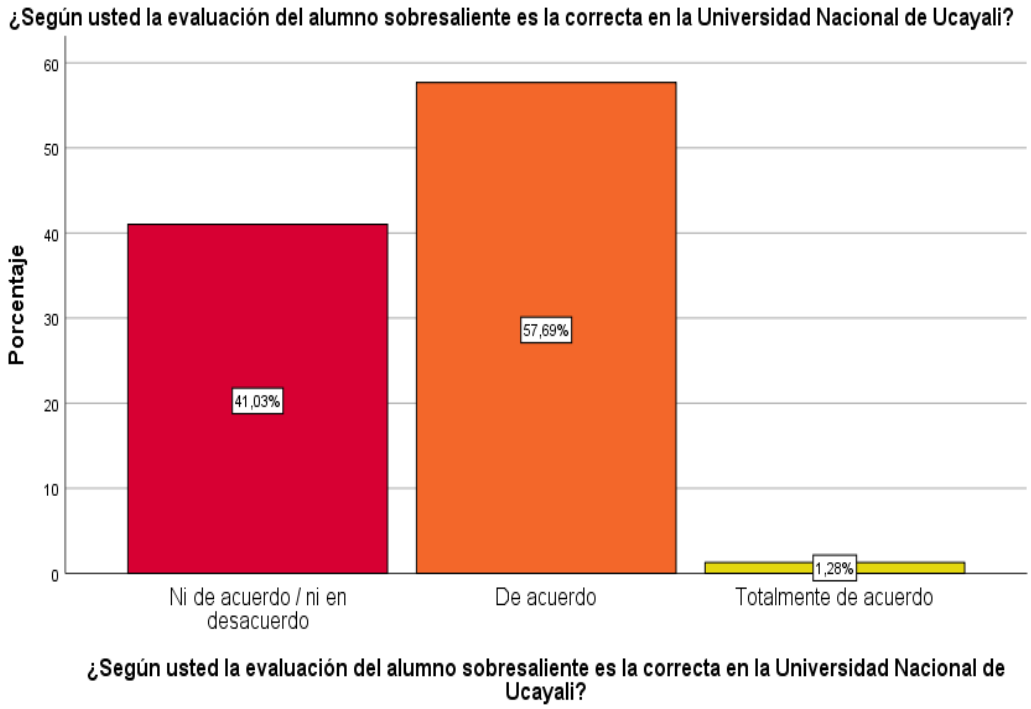


Figura 9. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P9.

En la tabla y gráfico, se observa la evaluación del alumno sobresaliente, siendo, el 41,03% ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 57,69% de acuerdo y el 1,28% totalmente de acuerdo.

¿Concuerda que deberían tener en cuenta en sus postulaciones a empleos, la posición de mérito que mantuvo en la Universidad Nacional de Ucayali?

Tabla 15. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P10.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	52	66,7	66,7	66,7
	De acuerdo	24	30,8	30,8	97,4
	Totalmente de acuerdo	2	2,6	2,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

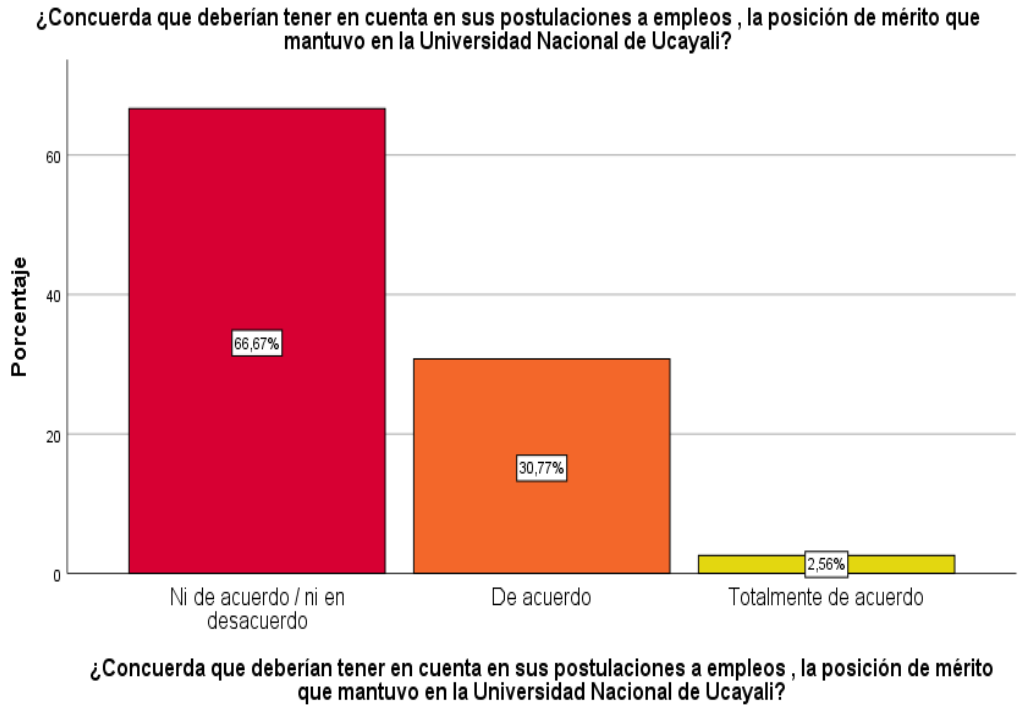


Figura 10. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P10.

En la tabla y gráfico, se observa la posición del mérito, siendo, el 66,67% ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 30,77% de acuerdo y el 2,56% totalmente de acuerdo.

¿Cree que la evaluación de tiempo de experiencia en un empleo, perjudique a las aspiraciones que desea seguir?

Tabla 16. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P11.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	2,6	2,6	2,6
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	35	44,9	44,9	47,4
	De acuerdo	37	47,4	47,4	94,9
	Totalmente de acuerdo	4	5,1	5,1	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

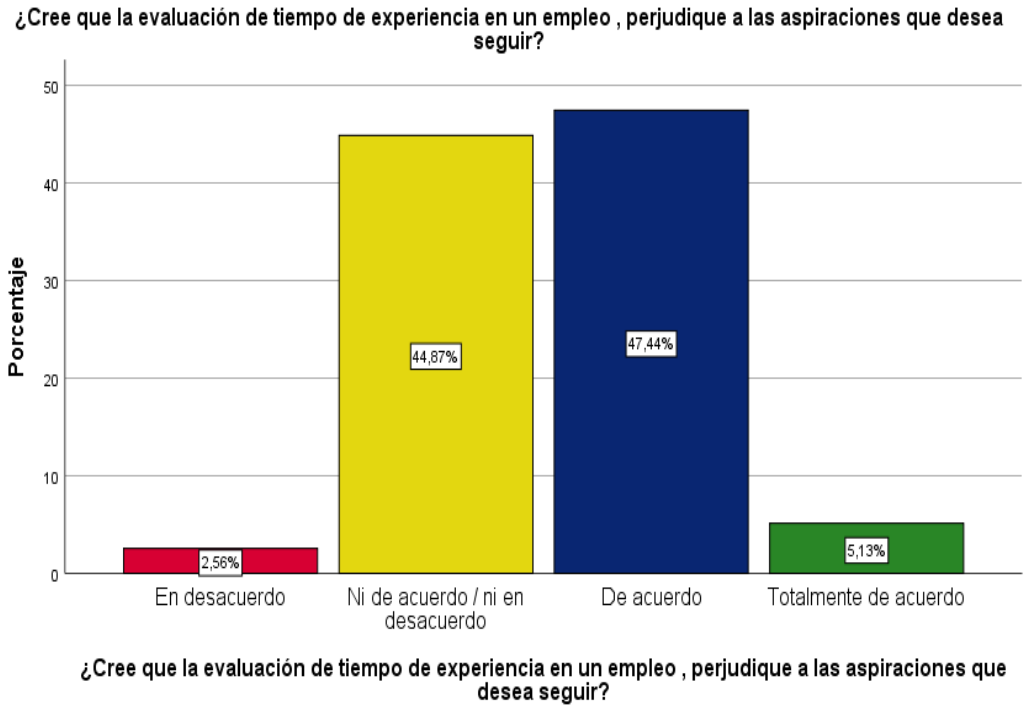


Figura 11. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P11.

En la tabla y gráfico, se observa tiempo de experiencia en un empleo, siendo, el 2,56% en desacuerdo, el 44,87% ni de acuerdo / ni en desacuerdo, 47,44% de acuerdo y el 5,13% totalmente de acuerdo.

¿Cree que el prestigio que se ganó en la Universidad Nacional de Ucayali, le sirva en adelante para sus postulaciones laborales?

Tabla 17. V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P12.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	51	65,4	65,4	65,4
	De acuerdo	27	34,6	34,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

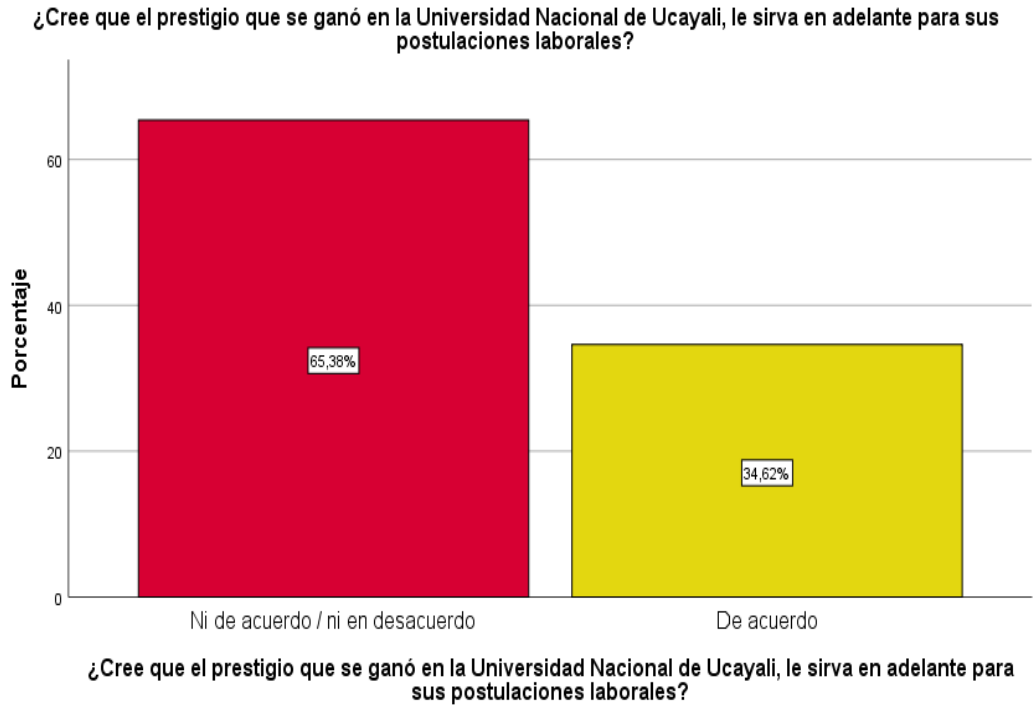


Figura 12 V1 Inserción Laboral y D3Esfuerzo Académico P12.

En la tabla y gráfico, se observa el prestigio de la UNU, siendo, el 65,38% ni de acuerdo / ni en desacuerdo, y 34,62% de acuerdo.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Podemos determinar por los resultados obtenidos que sí existe una relación significativamente del Programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali.

Este resultado guarda relación con lo que sostuvo, Torres (2019) en su tesis: La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú. El presente documento de investigación ha buscado analizar la inserción laboral de los jóvenes recién egresados universitarios, los cuales presentan cierta dificultad debido principalmente a su corta edad y escasa experiencia

laboral. En particular, se analizó tanto el tiempo tomado para obtener el primer empleo como la naturaleza de este primer empleo para así lograr identificar aquellos factores que permiten a los jóvenes egresados tener mayores oportunidades de acceder a un empleo que sea adecuado después de concluir su etapa universitaria. A partir de la Encuesta de Egresados Universitarios y Universidades del 2014, se obtuvo la muestra del grupo objetivo que son los recién graduados universitarios, así como la información sobre la duración de búsqueda del primer empleo y las características que poseía este último. De este modo, se seleccionó aquellas características de los graduados que como indica la literatura pueden llegar a ser determinantes del éxito en la inserción laboral esperado por todos los graduados.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

1. Describir las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali, y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig(valor critico observado) 0,000< 0.05 rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir, las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali, se relaciona significativamente. a un nivel de 95% de confiabilidad.

2. Identificar la productividad del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali, y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig(valor critico observado) 0,000 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir, la productividad del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la

Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali, se relaciona significativamente a un nivel de 95% de confiabilidad.

3. Señalar el esfuerzo académico del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali, y los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig(valor critico observado) 0,000 < 0.05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, es decir, el esfuerzo académico del programa de inserción laboral para egresados de la faculta de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali, se relaciona significativamente a un nivel de 95% de confiabilidad.

5.2. RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la universidad nacional de Ucayali deben de fortalecer las áreas de investigación y a toda la plana docente y esto a su vez debe ser difundido a los estudiantes para que tengan nuevos conocimientos en trabajos de investigación y proyectos, todo esto le servirá para que puedan descubrir nuevas habilidades.

2. Desde la comunidad universitaria, se debe concientizar a todos los estudiantes para aprovechar y adquirir todos los conocimientos necesarios mientras esté realizando sus estudios ya que le facilitará su inserción laboral.

3. Las autoridades de la universidad nacional de Ucayali deben de diseñar e implementar un sistema de seguimiento a los egresados.

4. Para obtener adecuadas competencias los egresados y lograr su posterior inserción laboral es necesario que los docentes que son los encargados de brindar conocimientos referidos con el desarrollo de su trabajo deben de estar en constante capacitación.

5. Ante un mundo global que está en constante cambio las universidades necesitan vincular el plan curricular con las demandas del mercado laboral con las cuales elaborar programas de estudios actualizados incorporando asignaturas y además profundizar los cursos existentes

para que los estudiantes se encuentren preparados y les sea más fácil su inserción laboral.

6. Las autoridades universitarias deben promover la movilidad de estudiantes para el intercambio de aprendizajes con otras universidades en el país y extranjero.

7. Establecer políticas educativas de convenios privados y públicos para la realización de prácticas pre-profesionales, básico para adquirir experiencias.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

A. 2014,01. Características personales. Revista Ejemplode.com. Obtenido 01, 2014, de https://www.ejemplode.com/39-psicologia/3517-caracteristicas_personales.html

Bisquerra (1992) citado por Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html

Blasco, D. (2004). Recruitment and selection of personnel and information and communication technologies. (Vol. 20). Barcelona, Spain: Journal of Work and Organization Psychology. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41486/Chuquilin_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Borra, C.; Gómez, F.; Salas, M. (2007a). El mercado de trabajo de los economistas: Análisis de los factores determinantes de la duración del primer empleo. Fundación Centro de Estudios Andaluces. Documento de trabajo E2007/02. Recuperado: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casquero, A. (2006). Transición del Sistema Educativo al Mercado Laboral en España. Especial Referencia a la Formación Profesional. Analistas Económicos de Andalucía, 2006. Primera Edición. Recuperado: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1

4886/TORRES_DIEGO_INSERCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, J. (2009). Human Talent Management. McGraw Hill Interamericana. México. Recuperado: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41486/Chuquilin_MM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Emprendedor Sublime (2019) http://www.emprendedorsublime.com/2009/10/26/definiciones/definicion-de-productividad_/

Edel Navarro, Rubén El rendimiento académico: concepto, investigación y desarrollo REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 1, núm. 2, juliodiciembre, 2003, p. 0 https://www.redalyc.org/pdf/551/55110208.pdf

Martínez, A. y Ríos, F. 2006. Los conceptos de conocimiento, epistemología y paradigma, como base diferencial en la orientación metodológica del trabajo de grado. Cinta moebio 25: 111-121 https://www.moebio.uchile.cl/25/martinez.html

Montané (1993) citado por Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1250/factores-proceso-insercion-laboral.html

Mortensen, D. (1970). Job Search, The Duration of Unemployment and the Phillips Curve. American Economic Review. 72: 968-979, 1970.

Recuperado: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en http://www.eumed.net/

Rodríguez Moreno, Inmaculada (2018) Indicadores y variables de inserción laboral y empleabilidad de la Seguridad Social. Egresados de Grado, Primer Ciclo, Segundo Ciclo y Máster. Promoción 2013-2014. Universidad Complutense De Madrid. Madrid https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag121283/Informe%20egresados%20Seguridad%20Social%202013-2014.pdf

Roger G. Schroeder, McGraw Hill, Pág. 533 extraído desde la página Emprendedor sublime (2019) http://www.emprendedorsublime.com/2009/10/26/definiciones/definicion-de-productividad_/

Raffino María Estela. De: Argentina. Para: *Concepto.de*. Definición “Habilidad” (2020) https://concepto.de/habilidad-2/

Spence, Michael (1973). Job Market Signaling. The Quarterly Journal of Economics, Volume 87, Issue 3, 1 August 1973, Pages 355–374. Recuperado: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1

4886/TORRES_DIEGO_INSERCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tobón, 2013 citado por Elsa Maria Pacheco (2013) en su investigación: Definiciones de competencia según diferentes autores. https://es.slideshare.net/elsamariapacheco/definiciones-de-competencia-segn-diferentes-autores

Torres Luján Diego Fabrizio Ulises (2019), La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú, (Tesis para optar el título de licenciado en economía). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Thurow, L. (1975). Generating inequality. Nueva York: Basic Books. Recuperado: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14886/TORRES_DIEGO_INSERCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wiener Ramos, Lucía 2018 “Estado del arte: inserción laboral y empleabilidad”. Novedades Académicas, documento de trabajo n°2, pp. 20. http://cdn02.pucp.education/academico/2018/12/10194528/insercion_laboral_empleabilidad_wiener-2018.pdf

http://msi.gob.pe/portal/omaped-sanisidro/programa-de-insercion-laboral

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROGRAMA DE INSERCIÒN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2014-2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General ¿Cuál es el programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018?	**Objetivo General** Determinar el programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018.	**Hipótesis General** Existe el programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018.	**V1:** INSERCIÒN LABORAL	Características personales	- Habilidades - Conocimientos
Problemas Específicos 1. ¿Cuáles son las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018? 2. ¿Cuál es la productividad del programa de inserción laboral	**Objetivos Específicos** 1. Describir las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018 en la Región de Ucayali.	**Hipótesis Específica** 1. Las características personales del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018, se relaciona significativamente. 2. La productividad del programa de inserción laboral para		Productividad	- Competencias - Capacitación personal

para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018? 3. ¿Cuál es el esfuerzo académico del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018?	2. Identificar la productividad del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018. 3. Señalar el esfuerzo académico del programa de inserción laboral para egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018.	egresados de la facultad de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2014-2018, se relaciona significativamente. 3. El esfuerzo académico del programa de inserción laboral para egresados de la faculta de ciencias económicas administrativas y contables de la Universidad Nacional de Ucayali periodo 2014-2018 , se relaciona significativamente.		Esfuerzo académico	- Posición de mérito - Tiempo de experiencia

ANEXO 2 ENCUESTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Escuela Profesional de Economía y Negocios Internacionales

ENCUESTA:

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el Proyecto, para el trabajo de investigación titulado: PROGRAMA DE INSERCIÒN LABORAL PARA EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÒMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2014-2018.

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo/ Ni en Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems	Escala de Valoración				
	VARIABLE 1: INSERCIÒN LABORAL					
	DIMENSIÓN 1: CARACTERÍSTICAS PERSONALES	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	¿Usted está de acuerdo que haya una evaluación para identificar las habilidades del personal?					
2	¿Según usted cree que han evaluado todos sus conocimientos?					
3	¿Está de acuerdo que evalúen sus emociones en las entrevistas de trabajo?					
4	¿Cree usted que sus habilidades, lo hacen diferente a sus demás colegas?					
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
5	¿Estuviera de acuerdo que se evalúen constantemente sus competencias ?					
6	¿Cree usted que debería capacitarse llevando cursos o seminarios, sobre ser líder profesional?					
7	¿Se le dieron las capacitaciones personales suficientes?					

8	¿Considera usted que puede adquirir nuevas competencias, en nuevos lugares de trabajo?					
	DIMENSIÓN 3: ESFUERZO ACADÉMICO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
9	¿Según usted la evaluación del alumno sobresaliente es la correcta en la Universidad Nacional de Ucayali?					
10	¿Concuerda que deberían tener en cuenta en sus postulaciones a empleos , la posición de mérito que mantuvo en la Universidad Nacional de Ucayali?					
11	¿Cree que la evaluación de tiempo de experiencia en un empleo , perjudique a las aspiraciones que desea seguir?					
12	¿Cree que el prestigio que se ganó en la Universidad Nacional de Ucayali, le sirva en adelante para sus postulaciones laborales?					

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Carrera Profesional de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : …… .

Cargo e Institución donde labora :……..

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el programa de Inserción Laboral.

Autores del instrumento : Marisa Elena Torres Robles
: Junior Fernando Mori Ríos

ÌTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÒN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?			
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?			
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?			
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			
7	¿El número de ítems es el adecuado?			
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?			
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

Aportes y/o sugerencias:

……
……

_____
Firma
Fecha 31/10/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Carrera Profesional de Administración

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Apellido y Nombre del experto : ……..

Cargo e Institución donde labora :……...

Nombre del instrumento : Cuestionario para medir el programa de Inserción Laboral.

Autores del instrumento : Marisa Elena Torres Robles
: Junior Fernando Mori Ríos

ÌTEMS	PREGUNTA	APRECIACIÒN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?			
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?			
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?			
4	¿El instrumento responde a la Operacionalización de las variables?			
5	¿La estructura que presenta instrumento es de forma clara y precisa?			
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?			
7	¿El número de ítems es el adecuado?			
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?			
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?			
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?			

Aportes y/o sugerencias:

……
……

_____
Firma
Fecha…./…../……