UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2014 - 2017

Tesis para optar el Título Profesional de
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

JULINHO AMASIFUEN SAURINO
CARLOS ENRIQUE LÓPEZ RIVERA
VALENTINA VALERIA NANO SÁNCHEZ

Pucallpa, Perú
2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año de la Universalización de Salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

Siendo las 08:15 del día Viernes 23 de Octubre del 2020, 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. Manuel Hugo Verde Hilario (Presidente), Dr. Frank Bollet Ramirez (Miembro), y Mg. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro)**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2014 - 2017"** por el/la/los Bachilleres en Ciencias Administrativas: **Julinho Amasifuen Saurino, Carlos Enrique Lopez Rivera y Valentina Valeria Nano Sanchez** 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 09:30 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. Manuel Hugo Verde Hilario
Presidente

Dr. Frank Bollet Ramirez
Miembro

Mg. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

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 Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Manuel Hugo Verde Hilario
Presidente

Dr. Frank Bollet Ramírez
Miembro

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Mg. Roger Lozano Ruiz
Asesor

Bach. Julinho Amasifuen Saurino
Tesista

Bach. Carlos Enrique Lopez Rivera
Tesista

Bach. Valentina Valeria Nano Sanchez
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0143-2020

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

"GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2014-2017"

Cuyo autor (es)	:	**AMASIFUEN SAURINO, JULINHO** **LÓPEZ RIVERA, CARLOS ENRIQUE** **NANO SÁNCHEZ, VALENTINA VALERIA**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	ADMINISTRACIÓN
Asesor(a)	:	Mg. LOZANO RUIZ, ROGER

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: 08/09/2020

Dra. DINA PARI QUISPE
Dirección General de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, JULINHO AMASIFUEN SAURINO

Autor de la tesis titulada : "GESTION EMPRESARIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2014 - 2017"

Sustentada el año 2020

Asesor(a): Mg. ROGER LOZANO RUIZ

Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [x]

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, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 10 / 2020

Email: JULINHO_ASOS@HOTMAIL. Firma: _____

Teléfono: 945080275 DNI: 76418166

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, CARLOS ENRIQUE LOPEZ RIVERA

Autor de la tesis titulada : GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2014 – 2017

Sustentada el año 2020

Asesor(a): Mg. ROGER LOZANO RUIZ

Facultad: CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 10 / 2020

Email: carlosloriver05@gmail.com Firma:

Teléfono: 972126019 DNI: 76279806

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Valentina Valeria Nano Sánchez.

Autor de la tesis titulada : Gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la universidad Nacional de Ucayali 2014 - 2017

Sustentada el año 2020

Asesor(a): Mg. Roger Lozano Ruiz.

Facultad: Ciencias económicas, administrativas y contables.

Escuela Profesional: Administración.

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

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, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 10 / 2020

Email: valentinanano@gmail.com Firma:

Teléfono: 987785694 DNI: 46849412

DEDICATORIA

A Dios, por estar presente en cada momento de nuestras vidas, guiándonos y fortaleciendo nuestros pasos en este camino del conocimiento.

A nuestros queridos y adorados padres, por sus consejos, cariño y apoyo incondicional, y por enseñarnos con su ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A nuestras familias, amigos y seres queridos, cuyo amor y confianza han sido faro y sostén en cada desafío, inspirándonos a alcanzar nuestras metas y a soñar sin límites.

A todos aquellos que han caminado a nuestro lado, brindándonos palabras de aliento y colaborando en la construcción de este logro, les dedicamos este esfuerzo con profundo agradecimiento y reconocimiento.

Los tesistas.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Ucayali, por brindarnos la oportunidad de crecer académica y personalmente en un entorno de excelencia, compromiso y desarrollo continuo.

Extendemos también nuestro agradecimiento a nuestros catedráticos, quienes compartieron generosamente sus conocimientos y experiencias, iluminando nuestro camino académico. A nuestro asesor, el Mg. Roger Lozano Ruiz, por su inquebrantable apoyo, dedicación y paciencia en la elaboración de esta investigación. Su guía experta y sus consejos han sido esenciales para superar cada desafío y lograr este importante hito en nuestro desarrollo profesional y personal.

Asimismo, expresamos nuestra gratitud a todos aquellos que, de manera directa o indirecta, contribuyeron con su aliento, críticas constructivas y colaboración a lo largo de este proceso. Agradecemos a nuestros compañeros, familiares y amigos, cuyo respaldo y comprensión nos impulsaron a perseverar en cada etapa de este proyecto.

Cada aporte, palabra de aliento y gesto de apoyo ha sido un pilar fundamental en este recorrido, y por ello reiteramos nuestro profundo agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la culminación de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA viii

AGRADECIMIENTO ix

ÍNDICE GENERAL x

ÍNDICE DE TABLAS xii

ÍNDICE DE FIGURAS.....xiii

RESUMEN xiv

ABSTRACT xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 1

1.1. Descripción del problema 1

1.2. Formulación del problema.....5

1.2.1. Problema general 5

1.2.2. Problemas específicos 6

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 6

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 7

1.5. Variables 8

1.6. Justificación 13

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 14

2.1. Antecedentes de la investigación 14

2.1.1. Antecedentes internacionales 14

2.1.2. Antecedentes nacionales.....15

2.2. Bases teóricas 18

2.2.1. Gestión empresarial 18

2.2.2. Inserción laboral 27
2.3. Definición de términos básicos 36
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....40
3.1. Método, tipo y diseño de investigación 40
3.1.1. Método……..... 40
3.1.2. Tipo de investigación……..... 40
3.1.3. Diseño de investigación..... 41
3.2. Población y muestra 41
3.2.1. Población 41
3.2.2. Muestra 42
3.3. Procedimiento de recolección de datos 44
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 44
3.5. Procesamiento de datos 46
3.6. Tratamiento de datos 46
3.7. Presentación de datos 48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN…..... 49
4.1. Resultados 49
4.2. Discusión de resultados..... 60
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 65
5.1. Conclusiones.....65
5.2. Recomendaciones.....67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 69
ANEXOS……..... 74

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Operacionalización de las variables 10

Tabla 2: Población de la variable gestión empresarial 42

Tabla 3: Población de la variable inserción laboral 42

Tabla 4: Validación de instrumentos 45

Tabla 5: Confiabilidad de instrumentos 46

Tabla 6: Prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra…….....47

Tabla 7: Grado de percepción de la variable gestión empresarial 49

Tabla 8: Grado de planeación……..... 50

Tabla 9: Grado de organización 51

Tabla 10: Grado de dirección…….....52

Tabla 11: Grado de control…..... 53

Tabla 12: Grado de percepción de inserción laboral..... 54

Tabla 13: Criterio de interpretación de correlación 55

Tabla 14: Relación de la gestión empresarial y la inserción laboral 56

Tabla 15: Relación de la planeación y la inserción laboral..... 57

Tabla 16: Relación de la organización y la inserción laboral.....58

Tabla 17: Relación de la dirección y la inserción laboral 59

Tabla 18: Relación del control y la inserción laboral..... 60

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Diagrama de correlación 41

Figura 2: Fórmula para poblaciones menores a 100,00 43

Figura 3: Distribución porcentual de la variable gestión empresarial 49

Figura 4: Porcentajes de la dimensión planeación 50

Figura 5: Porcentajes de la dimensión organización.....51

Figura 6: Porcentajes de la dimensión dirección 52

Figura 7: Porcentajes de la dimensión control 53

Figura 8: Distribución porcentual de la variable inserción laboral 54

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue conocer cómo la gestión empresarial se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017. El tipo de investigación fue descriptiva con diseño transeccional correlacional. Los instrumentos se aplicaron a una muestra de 65 empresarios de la ciudad de Pucallpa y 69 egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali. Como conclusión general, se determinó que existe una relación negativa baja (-0.248) y significativa (0.023) entre la gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017. Esto significa que los empresarios de Pucallpa no utilizan las funciones de la gestión empresarial para insertar laboralmente a los egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali. Sin embargo, la significancia unilateral indica que los egresados insertados realizan las acciones de gestión.

Palabras clave: Gestión empresarial, inserción laboral, demanda laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to know how business management relates to the employability of graduates of the Administration professional school of the National University of Ucayali, 2014-2017. The type of research was descriptive, with a correlational transectional design. The instruments were applied to a sample of 65 entrepreneurs from the city of Pucallpa and 69 graduates of the professional school of administration of the National University of Ucayali. As a general conclusion, it is determined that there is a low negative (-0.248) and significant (0.023) relation between business management and employability of graduates of the administration professional school of the National University of Ucayali, 2014-2017. This means that the entrepreneurs of Pucallpa do not use the functions of business management to employ graduates of the administration school of the National University of Ucayali. However, the unilateral significance indicates that the inserted graduates perform the management actions.

Keywords: Business management, employability, labor demand.

INTRODUCCIÓN

La gestión empresarial resulta efectiva, siempre y cuando los que dirigen la empresa, aprovechen al máximo todos los recursos que posee la organización, especialmente los recursos humanos, esto va repercutir en el buen manejo de los recursos materiales, económicos y tecnológicos, sin embargo los empresarios de Pucallpa registran una serie de deficiencias en la forma de gestionar sus empresas, porque no planifican y organizan sus actividades de acuerdo a lo que establece los principios de la administración, impidiéndoles dirigir y controlar eficientemente sus actividades, acciones que perjudica el crecimiento de sus empresas, y el incremento de nuevas fuente de trabajo, problema que afecta directamente a la población en general, especialmente a los egresados de las universidades, ya que no podrán insertarse al campo laboral, consecuentemente aumentará los problemas sociales de la localidad.

Uno de los objetivos principal de las universidades es insértalo al mercado laboral a sus egresados, y consecuentemente la meta principal de los egresados es insertarse en el mercado laboral, por ello las universidades orientan sus enseñanzas a formar profesionales que se adecuen a las exigencias del mercado laboral, sin embargo este proceso es muy complejo y lleno de dificultades, porque la formación adquirida no se ajusta a los requerimientos actuales de las empresas, existiendo un divorcio total entre universidad y empresa. Problemática que alcanza a los egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, ya que para insertarse al mercado laboral a parte que son escasos, se les exige experiencia, lo peor del caso se insertan a trabajos no acordes con su formación profesional, y los empresarios aprovechan la coyuntura y los toman con remuneraciones por debajo del ingreso mínimo vital,

lo cual constituye un problema social, que afecta directamente a los egresados y a sus familiares, por tales motivos se realizó el presente estudio, tomando en cuenta la estructura que contempla la metodología de la investigación, que se detalla:

En el primer capítulo se analiza el problema de investigación, donde se formula el problema, se plantea los objetivos, las hipótesis, se conceptualiza y operacionaliza las variables, se justifica y se expresa la importancia de la investigación.

En el segundo capítulo, se analiza el marco teórico, partiendo de los antecedentes, las teorías y la definición de las terminologías básicas de la investigación.

En el tercer capítulo, se plantea la metodología de la investigación, fijando el método y diseño, se identifica la población, muestra y muestreo, se explica el procedimiento de recolección de datos y la técnica para la elaboración de instrumentos.

En el cuarto capítulo, se hace el análisis e interpretación de los resultados del trabajo de campo, expresados a través de tablas y figuras.

En el quinto capítulo, se precisa las conclusiones obtenidas a través de los resultados y las recomendaciones redactadas en base a las conclusiones.

Finalmente, la investigación refleja las referencias bibliográficas y anexos, utilizados para la elaboración del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

De acuerdo, a Ocaña (2018**)**, las empresas españolas “tienen un problema con la productividad”, ya que crece “muy por debajo” de los países con los que compiten. Según cifras facilitadas por Ocaña, estos problemas “no son una cosa de ahora”, ya que “antes de la crisis la productividad de la industria española crecía un tercio menos que las empresas de la Unión Europea”, mientras que en el periodo de 2013 a 2017, las compañías españolas sólo han aumentado la productividad “la mitad en comparación con el entorno europeo”. Funcas ha asegurado que “sólo si aumenta la productividad podremos subir los salarios y los beneficios empresariales”, pero esta teoría no funciona en España, porque “tiene un mercado de trabajo disfuncional” y ha puesto como ejemplo los años de crisis “donde aumentó la productividad. Ha puesto el foco en tres factores: el entorno, ya que España “no cuenta con un ambiente adecuado porque la educación no funciona y no hay una inversión adecuada en I+D”; la competencia real, “ya que encontramos problemas en la regulación del mercado”; y “el funcionamiento interno de las empresas”.

Situación parecida pasa con la gestión empresarial colombiana, según Romero (2018), cerca de 48.052 unidades productivas en Colombia se reportaron como canceladas, es decir empresas que quebraron. No obstante, cabe resaltar que se crearon cerca de 97.165 unidades productivas en el país. Dentro de las principales razones por las cuales se

quiebran las empresas son: alto endeudamiento, deficiencia organizacional, mal control administrativo, mala gestión financiera, entre otros. Básicamente por falta de conocimiento de gestión empresarial y jurídica de las empresas, porque este mundo globalizado comienza a demandar emprendedores más preparados, resulta que ahora no es necesario solamente emprender, se necesita prepararse para ello.

De igual forma en el Perú, según el Comercio (2018), A pesar de que durante el verano la economía peruana y la inversión privada tuvieron una aceleración, la misma tendencia mostró el ritmo del cierre de empresas en el país, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). Las cifras de la entidad revelaron que en el primer trimestre se cerraron 40,8% más firmas que en el mismo período del 2017. Así, entre enero y marzo, 37.449 empresas dejaron de operar. Además, resalta que algo más de 11.000 firmas que dejaron de existir operaban en el sector servicios. Más aun, 12.740 empresas estaban en el rubro de comercio. El 57,4% de las firmas que desaparecieron eran de personas naturales y el 12,7% eran compañías individuales de responsabilidad limitada. Nuevamente, estas unidades productivas unipersonales estaban más concentradas en las ramas de servicios y comercio.

Realidad que alcanza a los empresarios de Pucallpa, ya que en los últimos años el crecimiento empresarial es relativamente lento en comparación con la media nacional, Ucayali enfrenta un problema de bajos retornos de la inversión privada, debido a la poca relevancia en temas de gestión empresarial. El panorama actual exige realizar cambios en la gestión en general, ya que los empresarios no planifican, tampoco tienen

una idea clara de organizar sus actividades, lo que les impide dirigir y controlar adecuadamente sus actividades, acciones que perjudican el normal desarrollo de sus empresas, consecuentemente se les hace imposible crear nuevas fuente de trabajo, situación que afecta directamente a los egresados de las universidades, ya que no pueden insertarse con facilidad en el campo laboral, motivo por el cual se evaluó la referida variable en los diferentes contextos.

De ahí, según Cincodias.elpais.com (2018), a la hora de buscar trabajo, los titulados universitarios lo tienen mucho más fácil que el resto de la población activa. A pesar de que entre 2007 y 2017 se perdieron en España cerca de 1,76 millones de empleos, al final de ese periodo trabajaban 792.000 graduados más que al inicio. Además, según datos del INE, la tasa de paro de los titulados universitarios, desde 1977, siempre ha sido menor que la del resto de la población. En 2017, mientras que la del total llegaba al 17,2%, la de los graduados se situaba en un 8,8%. Ahora bien, a pesar de que el camino es mucho más fácil para ellos, tener una carrera bajo el brazo no es garantía de éxito a la hora de buscar trabajo. La universidad de España más activa en empleabilidad es la Universidad de Valencia (Estudi General), con una puntuación de 82,2 en los índices de medición. Le sigue la Politécnica de Valencia (78,8), la Politécnica de Madrid (76,8), la de Deusto (75,7) y la Pompeu Fabra (71). Les siguen, por este orden, la Autónoma de Barcelona, la Miguel Hernández de Elche, la de Sevilla, la Pablo Olavide, la Rovira i Virgili y la Autónoma de Madrid.

El fenómeno de la inserción laboral también es un problema en México, de acuerdo, a Hernández y Guevara (2018), al momento de

escribir este texto, el Portal del Empleo del gobierno federal cuenta con más de 243 mil ofertas de trabajo. Si estudiaste contabilidad, tus opciones se reducen a mil 438 plazas en todo el país. ¿Ingeniero civil? Entonces tu abanico de posibilidades se acorta aún más: apenas 875 vacantes. ¿Eres biólogo? Hay 57 ofertas cuyos salarios promedian entre ocho y nueve mil pesos. ¿Estudiaste Medicina? Tienes un poco más de suerte: existen 675 plazas disponibles, aunque la paga en muchos casos es menor a 10 mil pesos. ¿Economista? No hay mucho de dónde escoger: apenas 51 vacantes. Estudiar ya no garantiza tener un empleo en México. De hecho, quienes alcanzan mayores grados de escolaridad son los que más batallan a la hora de conseguir una oportunidad laboral. La tasa de desocupación entre la población universitaria fue de 4.4% durante el cuarto trimestre de 2017, superior a la tasa general que fue de 3.3%, según cálculos hechos por este medio con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) publicada por el INEGI.

La inserción laboral de los egresados en el Perú, según la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (2018), se observa en primer término, una tasa de ocupación que ha oscilado alrededor del 95% en los últimos cinco años, tasa que no ha diferido de manera significativa de la registrada para el total de la Población Económicamente Activa (PEA) del país. Si bien la tasa de ocupación es en general similar entre los egresados universitarios y el total de la población trabajadora, sí se registran marcadas diferencias en la calidad del empleo al cual ambos grupos tienen acceso. el empleo formal entre los egresados universitarios se ha sostenido en los últimos años entre 67% y el 72%, tasa

que casi triplica la correspondiente a la PEA ocupada total. Ello indicaría que una mayor productividad del trabajador, asociada a su mayor nivel educativo, se encontraría relacionada positivamente con una mayor probabilidad que este se encuentre empleado en condiciones de formalidad.

Sin embargo, en Ucayali la inserción laboral de los egresados de las universidades enfrentan una serie de problemas, especialmente los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, ya que para acceder a un centro laboral a parte que son escasos, se les exige una serie de requisitos, como la experiencia, y es más muchos de ellos tienen que insertarse en trabajos no acordes con su formación universitaria, y los empresarios aprovechan de esta coyuntura para tomarlos con bajas remuneraciones, muchas veces por debajo del ingreso mínimo vital, constituyéndose prácticamente en un problema social, ya que afecta directamente a los egresados y a sus familiares, por estas y otras razones se realizó el trabajo de investigación, tomando como las base los siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo la gestión empresarial se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la planeación se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017?

- ¿Cómo la organización se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017?

- ¿Cómo la dirección se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017?

- ¿Cómo el control se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Establecer cómo la gestión empresarial se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

1.3.2. Objetivos específicos

- Demostrar cómo la planeación se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- Evaluar cómo la organización se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- Establecer cómo la dirección se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- Precisar cómo el control se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- La gestión empresarial se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La planeación se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- La organización se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- La dirección se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- El control se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Gestión empresarial

Definición conceptual

Significados.com (2018), afirma que “es el proceso estratégico,

administrativo y de control frente al manejo de los recursos de la empresa para aumentar su productividad, competitividad, efectividad y eficiencia".

Definición operacional

Es la información que se obtuvo de los empresarios de la cuidad de Pucallpa, quienes nos dieron a conocer su opinión sobre la gestión empresarial, respondiendo un cuestionario relacionado con la planeación, organización, dirección y control.

1.5.2. Variable 2: Inserción laboral

Definición conceptual

Jane (2017) indica: "es una profesión o una agencia que ayuda a los desempleados a encontrar trabajo. Una agencia de colocación de empleo también ofrece un servicio a los empresarios dándoles trabajadores cualificados para los contratos de trabajo o posiciones disponibles".

Definición operacional

Es la información que se obtuvo de todos los egresados de la Escuela profesional de Administración de Universidad Nacional de Ucayali de los años 2014-2017, quienes nos dieron a conocer su opinión sobre la inserción laboral, respondiendo un cuestionario relacionado con la demanda, la experiencia laboral, la empleabilidad y la ocupabilidad.

1.5.3. Operacionalización de las variables

Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Planeación	Metas de la organización	1. Conoce algún documento de gestión que posee la empresa donde están establecidos la metas a lograr 2. Su desempeño laboral responde al cumplimiento de metas personales en relación a logros de los objetivos de la empresa	Escala de Likert: con 5 opciones de respuesta: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre Con una Valoración: del 1 al 5
	Estrategia para el logro de metas	3. La empresa cuenta con estrategias para hacer frente a la competencia 4. Consideras que la empresa cuenta con una estrategia que garantice la permanencia en el mercado	
Organización	Jerarquía de planes	5. La empresa cuenta con su misión, la misma que identifica los propósitos de los trabajadores para lograr los objetivos	
	Determinación de tareas	6. Consideras que la determinación de tareas por la empresa está distribuida adecuadamente	
	Realización de tareas	7. Las tareas que realizas en el día a día en la empresa se encaminan al logro de metas establecidas	
	Reporte de tareas	8. Es política de la empresa que cada trabajador presente reporte de las tareas que realiza	
	Toma de decisiones	9. La empresa cuenta con una política de toma de decisiones conocida para solucionar los problemas de rutina 10. La empresa cuenta con la capacidad necesaria para tomar decisiones en caso de la presencia de problemas no conocidos	
Dirección	Producir	11. La empresa cuenta con la cantidad de productos necesarios para satisfacer la demanda de sus clientes 12. La empresa tiene establecido la cantidad de productos necesarios a vender para alcanzar la meta programada	
	Administrar	13. Consideras que la empresa administra en forma eficiente los recursos el mismo que conduce al logro de los objetivos de la empresa.	
	Emprender	14. La empresa cuenta con la capacidad necesaria para crear e innovar nuevos productos y servicios	

Control	Integrar	15. La empresa práctica una cultura de integración entre todos sus miembros
	Gestión	16. La empresa supervisa las tareas que realizan los trabajadores 17. La empresa cuenta con un plan de control de todas las actividades que realizan sus trabajadores
	Operaciones	18. La empresa realiza el control a todas las actividades que realiza y compara con el cumplimiento de metas
	Calidad	19. La empresa realiza control de calidad de la forma como entrega el servicio al cliente
	Financiero	20. La empresa realiza el control financiero para determinar si los recursos que genera guardan relación con los objetivos de la empresa
Egresados que están trabajando	Estabilidad laboral	1. El trabajo que ostenta ahora en la empresa le asegura una permanencia estable
	Formalización laboral	2. La relación laboral que mantienes con la empresa se ha formalizado a través de la firma de un contrato
	Competencias	3. Las funciones que realiza en la empresa significan un desempeño profesional competente
	Salario	4. El salario que percibe cubre sus expectativas personales
	Satisfacción	5. Encuentra satisfacción personal, laboral y profesional en la empresa donde labora
Graduados que no están trabajando	Trabajo temporal	6. Actualmente no trabaja debido a la finalización de un contrato laboral
	Desinterés en buscar empleo	7. Actualmente no trabaja debido a su desinterés de buscar empleo
	Absorción familiar	8. Actualmente no trabaja debido a que se encuentra absorbido por la solución de problemas familiares
	Bajas expectativas	9. Actualmente no trabaja debido que las empresas no cubren sus expectativas laborales, profesionales y remunerativas
	Falta de experiencia	10. Actualmente no trabaja porque las empresas le exigen mayor experiencia laboral

Graduados que buscaron trabajo después de graduarse	Con ayuda de familiares	11. Buscó trabajo después de graduarse con la ayuda de familiares
	Con ayuda de amigos	12. Buscó trabajo después de graduarse con la ayuda de amigos
	Tiempo que busca trabajo	13. Buscó trabajo después de graduarse en forma permanente
	Motivación para buscar trabajo	14. Se ha sentido motivado buscar trabajo después de graduarse
	Búsqueda online	15. Buscó trabajo después de graduarse a través del internet
Competencias adquiridas	Saber	16. Las competencias adquiridas en la universidad te aseguran los conocimientos necesarios para un buen desempeño
	Saber como	17. Las competencias adquiridas en la universidad te dieron las habilidades necesarias para saber cómo desarrollar los trabajos que te asignan
	Hacer	18. Las competencias adquiridas en la universidad te dieron los conocimientos necesarios para hacer los trabajos con total profesionalismo
	Ser	19. El trabajo que realizas te facilita interrelacionarte profesionalmente y con la sociedad en general
	Mostrar	20. Las competencias adquiridas en la universidad te dieron los conocimientos necesarios para mostrar tus trabajos con total profesionalismo

Fuente: Matriz de consistencia.

1.6. Justificación

1.6.1. Teórica

La investigación entrega una serie te teorías actuales relacionadas con la gestión empresarial e inserción laboral, información importantísima para los empresarios, toda vez que las nuevas teorías orientan al manejo de nuevas estrategias que coadyuven a la mejora de la gestión empresarial a través de la inserción de mejores trabajadores y más capacitados.

1.6.2. Metodológica

La investigación propone una serie de recomendaciones que pueden mejorar la gestión empresarial y la inserción laboral de los empresarios y de los egresados de las universidades, se utilizó el cuestionario autoadministrado que estuvo dirigido a los empresarios y los egresados de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, la misma que estuvo diseñada con veinte preguntas cada una, basados en técnica de encuesta de preguntas cerradas, en la que se recogió información para ser tratada estadísticamente, desde una perspectiva cuantitativa.

1.6.3. Práctica

La investigación entrega resultados reales a los empresarios de Pucallpa, información relevante que podría constituirse en un instrumento valioso para tomar decisiones en mejora de la gestión y la inserción laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

En una investigación sobre Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la Universidad Nacional de Luján, en el área de influencia del Centro Regional Campana, Beier (2014) concluye: si bien durante la etapa de estudiantes muchos han logrado insertarse en el mercado laboral, parece que una vez recibidos, la situación cambia. La mayor parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardó entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años y algunos aún no están empleados en el sector de Comercio Internacional.

Sánchez (2015) estudió la calidad de la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación, mención educación básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en Ecuador, concluyendo: Así, el docente de Ciencias de la Educación es un profesional que adquiere una conducta adaptativa continua al entorno social y académico y al código de ética institucional y de la profesión, con el objeto de lograr cierta uniformidad en las conductas deseables dentro del entorno educativo, lo que le lleva a lograr una mediana aceptación y reconocimiento de su labor en la sociedad en la cual se inserta.

Padilla (2017), estudió la inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos, concluyendo: Podemos observar que la composición de los tres grupos presenta diferencias y similitudes. Mientras que el grupo de los egresados de administración se desarrolló en un contexto cultural precario, por lo que su éxito en la inserción laboral dependió casi exclusivamente de su capital humano, producto de la experiencia laboral complementada y enriquecida por la formación académica universitaria, para los grupos de los egresados de la carrera de negocios internacionales y de contaduría los datos muestran que su desarrollo se dio en un contexto cultural más solvente aunque no óptimo, por lo que su éxito en la inserción laboral ha dependido de la combinación de formación académica complementada con la experiencia laboral más las relaciones establecidas en su contexto social y cultural.

En una investigación sobre la gestión empresarial y competitividad en las MYPES del sector textil en el marco de la Ley N° 28015 en el distrito de la Victoria - Año 2013, Luquillas (2014), concluye: “que la gran mayoría de las empresas cuenta con un deficiente o inexistente planeamiento empresarial lo que a su vez influye negativamente en el mercado local y extranjero”.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Apac (2017), estudió la gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco 2017, concluyendo: se determinó la existencia de una relación positiva y significativa entre gestión

empresarial y el desarrollo de las Pymes de la ciudad de Huánuco, esto en base al resultado del cuestionario en general. La utilización de métodos, técnicas e instrumentos propios de las ciencias administrativas inciden en la gestión de las Pymes.

Alvarez (2017), estudió la gestión empresarial de las Mypes y su relación con la competitividad de ventas en el emporio de gamarra, La Victoria, 2017, concluyendo: que la gestión empresarial de las Mypes se relaciona con la competitividad de las ventas en el Emporio de Gamarra, La Victoria, 2017 ya que se observó en la prueba de Rho Spearman un valor de 0.389, lo cual indica que existe una correlación positiva baja entre las variables. Asimismo, se determinó un p = 0.000< 0.05, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Quispe (2017), estudió la relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017, concluyendo: La Relación de la Gestión Empresarial con la Productividad Laboral en las Empresas de calzado Cajamarca, luego de someterse a la prueba estadística de somers presentó una relación positiva con su p valor (p valor = 0.023) es menor que el nivel de significancia igual al 0.05 (α = 0.05). Por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre La Gestión Empresarial con la Productividad Laboral en las Empresas de calzado Cajamarca, 2017. Por lo que nuestra hipótesis se aprueba.

Ari (2017), estudió la gestión empresarial y competitividad en las micro y pequeñas empresas del Mercado Internacional San José Base I de la ciudad de Juliaca 2017, concluyendo: se determinó que la correlación entre gestión empresarial y competitividad en las micro y pequeñas

empresas del mercado internacional San José Base I de la ciudad de Juliaca 2017 es significativa en 0.420, encontrándose este resultado en la tabla 4, esto quiere decir que la variable gestión empresarial si influye en la competitividad.

Huamán (2017), estudió Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017, concluyendo: La escasa inserción laboral de las/los usuarios con discapacidad física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, está determinado por los factores nivel educativo y el grado de discapacidad lo que influye directamente en la variable de estudio.

Argandoña, Martínez y Silupu (2017), estudiaron exploración sobre la inserción laboral de los intérpretes en el mercado peruano, concluyendo. el éxito de la inserción laboral se puede determinar en términos de dos factores elementales: las habilidades para la efectiva gestión de networking y la formación académica. En conjunto, ambas pueden lograr cambios representativos en la reputación de la carrera. Por lo tanto, es necesario fomentar el intercambio de información en cuanto a las experiencias de ingreso al mundo laboral u otros temas relacionados. Se podrían realizar estudios en los que se aborde la calidad de la interpretación desde las perspectivas de los receptores del servicio. Al hacerlo, se estaría contribuyendo no solo con la literatura del campo de la interpretación, sino también se promovería el desarrollo sostenible de una profesión que fomenta la difusión del conocimiento a nivel global.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión empresarial

Concepto

Guzmán (2017) hace mención a: elementos, medidas, estrategias y destrezas, que pueden ser llevados a cabo, con el fin de que una actividad económica o empresarial, sea viable económicamente. Para que esto sea posible, se mencionan cuatro aspectos fundamentales: la planificación, la organización, la comunicación y el control de la gestión.

Dimensiones de gestión empresarial

Las dimensiones se basan en la teoría clásica de Henry Fayol, que creó escenarios propicios para la eficiencia administrativa y, por ende, para la generación de utilidades para la empresa. Estos escenarios estuvieron respaldados por un instrumento de investigación y aplicación de la práctica administrativa llamado proceso administrativo (prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar) (Guzman, 2017).

Igualmente, las dimensiones son estudiadas por la teoría científica de Frederick Taylor, quien afirma: existen cuatro principios que subyacen a la administración científica. Así, la gerencia debe respetarlos (planeación, preparación, control y ejecución). (Daher, 2014).

- **Planeación:** Palacios (2015) afirma que es una función administrativa que comprende el análisis de una situación, el establecimiento de objetivos, la formulación de estrategias que

permitan alcanzar dichos objetivos, y el desarrollo de planes de acción que señalen cómo implementar dichas estrategias. Dicho en otras palabras, la planeación analiza dónde estamos, establece dónde queremos ir, y señala qué vamos a hacer para llegar ahí y cómo lo vamos a hacer.

- **Organización:** García (2017) indica que es el arreglo ordenado de los recursos y funciones que se consideran oportunas para el cumplimiento del objetivo. Esto se refiere al establecimiento de una estructura para la sistematización racional de los recursos por medio de la agrupación de actividades, disposición y jerarquías.

- **Dirección:** Villalona (2014) afirma que es la actividad destinada al liderazgo, la conducción y el control de los esfuerzos de un grupo de individuos, que forman la empresa, hacia determinados objetivos comunes. Para definir y estructurar correctamente el trabajo de un directivo debemos tener claras sus funciones y atribuciones, éstas pueden ser divididas en varios aspectos.

- **Control:** Argudo (2018), es la etapa clave que permite a las organizaciones poder mejorar y rectificar, sobre aquellos posibles errores que se hayan podido generar en las distintas fases de trabajo. En este artículo, analizamos con más detalle los aspectos en los que se basa el control del proceso administrativo, y cómo es posible mejorarlo. Sin la etapa de control dentro de las funciones administrativas de una empresa, a pesar de que una empresa realice la definición de sus objetivos medibles y cuantificables, no

sería posible realizar pequeñas mejoras que guíen y condicionen el éxito de la organización.

Teorías de gestión empresarial

- **La teoría situacional por Paul Hersey y Ken Blanchard**

Citado por Duque (2018), La teoría situacional de la administración nace de ciertas investigaciones llevadas a cabo para verificar los modelos de estructurar organizaciones. Destaca que la eficiencia en la organización no se alcanzara si se siguen modelos organizacionales únicos, afirma que la estructura de las organizaciones complejas depende de las interrelaciones con el medio externo, los cuales son variados y requiere distintas relaciones organizacionales para tener eficiencia y beneficios óptimos. El aventamiento de la teoría situacional se da al desplazarse la observación de adentro hacia afuera de la organización, haciendo énfasis en el entorno y en sus respectivas exigencias sobre las dinámicas organizacionales; en general, la teoría situacional de la administración se enfatiza en que no haya nada absoluto entre organizaciones y entre la misma teoría administrativa.

Enfoque de la teoría situacional está centrado principalmente en las características de los seguidores, pues estas serán los determinantes del óptimo comportamiento de un líder. Los individuos con poca disposición de realizar las tareas (sea por incapacidad, poca experiencia, habilidades, inseguridad, etc.) necesitaran de un tipo de líder distinto, a diferencia de aquellas personas con mucha disposición, buena capacidad, habilidades,

confianza y disciplina para hacer su trabajo. Según la teoría situacional de la administración, un líder podrá tomar alguno de los cuatro tipos de liderazgo establecidos, basado en el conjunto de comportamiento de las relaciones (respecto al interés por el personal) y del comportamiento de tareas (refiriéndonos a la productividad).

- **La teoría de la administración por objetivos por Peter Ferdinand Drucker**

Citado por Obarama (2013), la Administración por Objetivos (APO) o Administración por Resultados constituye un modelo administrativo bastante difundido actualmente el cual se identifica con el pragmatismo y el sentido demócrata de la Teoría Neoclásica. Su creador, Peter F. Drucker, en su libro “The Practice of Management” presenta por primera vez este modelo como solución a los problemas de su época, causados por la crisis de 1929 en EEUU. La empresa privada estadounidense enfrentaba presiones por parte del gobierno, quienes querían ejercer más control y entrometerse más en los asuntos económicos del país. Se percibía entre los altos ejecutivos de las empresas de la época cierta apatía y resistencia con los controles ejercidos por sus superiores, lo cual generó tensiones entre unos y otros.

En la búsqueda del equilibrio entre las partes y sus objetivos, Drucker sugiere ideas como la descentralización y la administración por resultados, aumentando la participación, descentralizando las decisiones, permitiendo el autocontrol y la autoevaluación y proporcionando más libertad y flexibilidad a los controles existentes.

En la administración por objetivos de Drucker, indica que debido a que los administradores iniciaron un enfoque que se fijaba más en los resultados que en los procesos. No bastaba con que una actividad estuviera bien realizada, este aprendizaje debía contribuir a los resultados de la organización y cumplir con el objetivo que motivaba su realización. Esta nueva "idea" provocó una revolución en el pensamiento administrativo.

Características de la APO

La Administración por Objetivos es una técnica de dirección de actividades mediante la planeación y el control administrativo, basada en el principio que dice que: "para alcanzar resultados, la organización necesita definir antes qué negocio está realizando y a dónde pretende llegar. Es un sistema dinámico que integra la necesidad de la empresa de alcanzar sus objetivos de lucro y crecimiento, con la necesidad del gerente de contribuir a su propio desarrollo. Es un estilo exigente y equilibrado de administración de empresas.

- **La teoría clásica por Henry Fayol**

Citado por Gómez (2018), la teoría fayolista es recordada por su enfoque sistémico e integral en el que se abarcan distintos puntos de las empresas, ya que para Fayol era sumamente importante vender a la par de producir, también era importante el método de financiación para asegurar los bienes de la empresa. Puede decirse que la organización era

comprendida de una manera más integral puesto que el sistema era dependiente de los que lo integraban.

Para Fayol, el factor humano era a tomar en consideración, pues el obrero al igual que el gerente eran seres con importancia y era necesario tomarlos en consideración para crear sinergia, una unidad, algo así como un mismo espíritu de equipo.

La teoría clásica fue producto de la necesidad de crear una doctrina científica de la administración con el fin de estructurar un conocimiento, una ciencia sólida para ser enseñada más tarde en todos los niveles de la educación. Se necesitaban jefes en las empresas, pero jefes que realmente asimilaran las responsabilidades de un grupo de trabajadores, jefes que supieran dirigir al igual que planear sus actividades, jefes con un gran soporte de conocimientos tanto de su área como de la práctica administrativa y que a la vez contaran con juicios y conductas dignas de una autoridad.

La teoría clásica se centraba en definir la estructura para garantizar la eficiencia en todas las partes involucradas, sean éstas órganos (secciones, departamentos) o personas (ocupantes de cargos y ejecutantes de tareas). La tarea administrativa no debe ser una carga para las autoridades, sino más bien una responsabilidad compartida con los subordinados.

Fayol creó escenarios propicios para la eficiencia administrativa y, por ende, para la generación de utilidades para la empresa. Estos escenarios estuvieron respaldados por un instrumento de investigación y aplicación de la práctica administrativa llamado proceso administrativo

(prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar). Es decir, una estructura de principios administrativos (14 en general), un estudio de las funciones de una empresa, el perfil idóneo de un gerente y su relación con la función que desempeña, y una filosofía completa de la práctica administrativa como ciencia y como materia académica en instituciones de enseñanza. Esto fue lo que nos heredó el pionero francés de la administración que, junto con la teoría científica de la administración de Taylor, formó un sólido conocimiento de la administración durante muchas décadas.

- **La teoría científica de Frederick Taylor**

Citado por Daher (2014), actualmente las empresas, principalmente las transnacionales, funcionan bajo normas y estándares perfectamente establecidos; así, cada producto que se vende mantiene la misma estructura siempre. Sin importar el lugar del mundo o el empleado que lo elabore, el consumidor puede estar seguro de que recibirá el mismo producto. Esto resulta muy cómodo al cliente, y como resultado las ventas del producto incrementan; sin embargo, ¿cuáles son los efectos de esta estandarización monótona en los trabajadores de dichas empresas?, y más aún, ¿en qué momento de la historia surgió esta idea del trabajo?

A principios del siglo XX, cuando el mundo se hallaba ya inmerso en la era industrial, se desarrollaron los primeros trabajos sobre administración. El estadounidense Frederick Winslow Taylor, creador de la llamada Escuela de la Administración Científica, buscaba aumentar la eficiencia de la industria por medio de la racionalización del trabajo del obrero.

Después de varios estudios, Taylor concluyó que, si el obrero más productivo percibe que obtiene la misma remuneración que su colega menos productivo, éste acaba conformándose y pierde el interés, por lo que produce menos de lo que podría. Taylor tenía un enfoque de ingeniería que veía al trabajador como un apéndice de la máquina. La hipótesis era que los trabajadores debían ser motivados con premios económicos para aumentar su productividad. De acuerdo con Taylor, existen cuatro principios que subyacen a la administración científica. Así, la gerencia debe respetar cuatro principios. El primero de ellos es el principio de la planeación, que plantea que se debe sustituir el criterio individual del obrero en el trabajo con métodos basados en procedimientos científicos. El segundo, principio de la preparación, establece que se debe seleccionar a los trabajadores con bases científicas en razón de sus aptitudes y capacitarlos para que produzcan más y mejor. El tercero es el principio del control, éste platea que se debe controlar el trabajo mediante normas establecidas. Finalmente, el cuarto, el principio de la ejecución, establece que se deben asignar responsabilidades para que el trabajo se realice con disciplina. De esta manera, el trabajo de los empelados comenzó a ser guiado en su totalidad por el gerente de la empresa, como si cada trabajador no fuera más que una pieza inerte de un gran rompecabezas, también inerte.

Taylor decía que, aunque hubiera cierta resistencia de los trabajadores al enfoque científico, el rechazo provenía principalmente de la propia administración, que debía reemplazar los viejos procedimientos prácticos por los métodos científicos. Sin embargo, probablemente esa

resistencia que presentaban los empleados, más que responder al reciente reemplazo de los viejos procedimientos prácticos por métodos científicos, surgió de la pérdida abrupta de control que experimentaron los trabajadores sobre sus labores.

Teoría de sistemas Ludwig Von Bertalanffy

Citado por Del Prado (2016), esta teoría surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwing Von Bertalonffy. Un sistema es un conjunto de elementos o procesos que interactúan dinámicamente entre sí, que están sometidos a influencias externas si son abiertos; que se organizan en función de un objetivo.

Entre las propiedades de un sistema podemos citar los siguientes:

- El comportamiento de cada elemento del sistema o del entorno tiene efecto sobre el sistema tomado como un todo.
- Cada elemento depende al menos de otro elemento del conjunto.
- Cada posible subsistema tiene un efecto dependiente sobre el todo, y existe una interdependencia entre estos.

El sistema no es una simple suma de sus partes, aunque sea posible separarlo estructuralmente con fines metodológicos. Los sistemas son entidades dinámicas y sus principios son: interconectividad, complementariedad, incertidumbre y transformación. El tema de la dinámica de los sistemas ha generado toda una teoría no acabada y yo diría que inacabable.

Entre las leyes de la dinámica de los sistemas podemos citar las siguiente:

- Si se divide el sistema pierde dinámica.
- Mientras más se presione el sistema, más presionará este en sentido inverso.
- Cuando presionamos un sistema, mejora para después empeorar.
- Existe una demora entre la decisión y el resultado.
- Todo sistema tiene al menos un límite de crecimiento.
- Si eliminamos el límite más potente, el sistema ganará dinamismo en forma significativa.

Hay sistemas más complejos que otros, pero no pretendo inmiscuirme en este artículo en la importante teoría de la complejidad. Esto es harina de otro costal, incluso existe una cátedra sobre la complejidad integrada por importantes estudiosos de sus diferentes dimensiones.

2.2.2. Inserción laboral

Concepto

Pelayo (2013) afirma que 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.

Dimensiones

- **Demanda laboral:** Carrero (2015) indica: son los puestos que demandan las empresas y que deben ser cubiertos por trabajadores que se adecuen a los requisitos exigidos por ella. La demanda la constituyen la totalidad de puestos de trabajo vacantes, que son ofrecidos por las empresas a los trabajadores. Se basa en el Modelo de demandas-recursos laborales de Bakker y Demerouti, afirman: Altas demandas pueden conducir a efectos negativos del trabajo como depresión, insatisfacción laboral, bajo rendimiento, desmotivación, etc.

- **Experiencia laboral:** Menéndez (2016) afirma: “es una forma de conocimiento o habilidad derivados de la observación, de la participación y de la vivencia de un evento proveniente de las cosas que suceden en la vida, es un conocimiento que se elabora colectivamente”. Se basa en la teoría del capital humano de Gary Stanley Becker, define: es el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Sostiene además que la inversión más rentable que un sistema económico puede hacer para crecer es aquella que se realiza en la mejora de su capital humano.

- **Empleabilidad:** Jordán (2017) indica que “es entendida como la capacidad de mantener nuestras competencias, conocimientos y red de contactos actualizados de forma que podamos decidir sobre nuestro futuro laboral”.

Se basa en la teoría credencialista de Collins, afirma: para obtener un buen empleo, no solo importa la productividad de sus individuos, también importa las formas de presentación y los estilos culturales.

- **Ocupabilidad:** Quintana (2017) afirma: “se define como la probabilidad que tiene una persona de encontrar, cambiar o mejorar de empleo en un entorno sociolaboral dado”. Se basa en la teoría credencialista de Collins, sostiene: los individuos más cualificados no ocupan trabajos que requieren un alto grado de conocimiento y uso de la tecnología, sino que ocupan puestos burocráticos y administrativos en el sector público y privado.

Teorías de la inserción laboral

Teoría del capital humano por Gary Stanley Becker

Citado por Cuena (2013), es una concepción nueva del insumo trabajo, la cual surge en los E.E.U.U. y ha sido desarrollada principalmente por Gary Stanley Becker con su obra El capital humano. Se define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Esta teoría sostiene que la inversión más rentable que un sistema económico puede hacer para crecer es aquella que se realiza en la mejora de su capital humano, es decir, la mejor inversión es la que se dedica a la formación de los recursos humanos, a la tecnología, a mejorar la organización del trabajo y de los métodos de gestión y, sobre todo, a la educación de las personas.

Por otro lado, cabe destacar que la Teoría del Capital Humano considera que el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo. Por lo que la idea básica es considerar que la educación y la formación son inversiones que realizan individuos racionales, con el fin de incrementar la productividad. Existe una relación entre la inversión en capital físico (fábricas, carreteras, herramientas) y en capital humano (educación y cualificación para el trabajo), entendiéndose como que el gasto en educación es inversión y no consumo. El capital humano, a diferencia de lo que ocurre con el capital físico, no está sometido al riesgo de su pérdida o expropiación. Además, las ventajas del capital humano también se pueden apreciar en el terreno personal, constatándose como las personas que tienen mayor formación son las que obtienen mejores rentas.

Las actividades más importantes que constituyen ese capital humano son los equipos y servicios de salud, la formación en el puesto de trabajo, la educación formal, los programas de estudio para adultos y la movilidad ocupacional. De modo que las inversiones que se lleven a cabo en esas actividades mejoran la productividad de los recursos humanos e incrementan las rentas de las personas o sociedades que realizan tales inversiones.

La teoría credencialista de Collins

Citado por Escobar (2015), En esta teoría, el sociólogo Randall Collins critica duramente la idea funcionalista de que la expansión educativa responde a los cambios en la estructura productiva y a las

nuevas necesidades ocupacionales. Collins sostiene que los individuos más cualificados no ocupan trabajos que requieren un alto grado de conocimiento y uso de la tecnología, sino que ocupan puestos burocráticos y administrativos en el sector público y privado. Así, Collins manifiesta que el prestigio de las profesiones liberales es el resultado de su capacidad de presión como grupo sobre el Estado y la capacidad para agudizarla dependencia de sus “clientes”. Para obtener un buen empleo, no solo importa la productividad de sus individuos, también importa las formas de presentación y los estilos culturales. En este punto, Collins ve a la educación como un mecanismo fundamental para la diferenciación entre grupos y como institución que otorga credenciales que permitirán el acceso a los mejores empleos. La visión conflictivista de Collins incorpora las dos funciones sociales de Max Weber, que son: la preparación para los fines de la burocracia y el cultivo de unas formas de vida y unos estilos culturales.

Para la teoría credencialista, la escuela no es una institución para otorgar oportunidades sociales a los individuos, sino un espacio de lucha entre grupos que proporcionan estatus, poder y diferenciación social. Respecto a lo que dice Collins, que las personas más cualificadas no ocupan trabajos de alto conocimiento, sino que ocupan trabajos administrativos en sectores públicos y privados no estoy totalmente de acuerdo. Pienso que no necesariamente las personas cualificadas ocupan puestos administrativos públicos o están en sectores privados. Creo que incluso hay personas que tienen oficios de menos prestigio y en realidad, están igual de cualificados que los que ocupan puestos en grandes oficios

y que si algún día no llegaron a esos oficios, fue porque muchas de estas personas cualificadas no tuvieron medios económicos para hacerlo.

Modelo de demandas-recursos laborales de Bakker y Demerouti

Citado por Hernández y Oramas (2018), el modelo de demandas-recursos laborales permite categorizar los factores psicosociales laborales en dos grupos: las demandas y los recursos laborales. Los primeros se refieren a aquellos aspectos del trabajo que requieren un esfuerzo y se asocian a un costo fisiológico y psicológico. Son identificados como estresores. Altas demandas pueden conducir a efectos negativos del trabajo como depresión, insatisfacción laboral, bajo rendimiento, desmotivación, etc. En el segundo grupo aparecen los recursos laborales como amortiguadores de esas demandas, es decir, como factores protectores que influyen directamente en la motivación intrínseca y extrínseca del trabajador. En cuanto a la motivación intrínseca es importante mencionar su rol en el crecimiento del trabajador, en su formación y desarrollo; y su influencia en la motivación extrínseca radica en que los recursos tienen un fin instrumental al facilitarle al trabajador la ejecución de sus tareas.

La teoría socio- cognitiva por Lent, Hackertt y Brownv

Citado por Peña, Inda y Rodríguez (2015), la Teoría Cognitivo Social de Desarrollo de la Carrera, SCCT, ha sido desarrollada por R. W. Lent y sus colaboradores para explicar las decisiones que se adoptan en el

desarrollo de la carrera vocacional. En particular, en la formación del interés vocacional, en la búsqueda y selección de las opciones académico-profesionales y, por último, en el rendimiento y la persistencia en los estudios elegidos. El modelo tiene su origen en los postulados de la teoría de Bandura, especialmente aquellos referidos a las creencias de autoeficacia. En este sentido, en el modelo SCCT las creencias de autoeficacia desempeñan un papel preponderante y se definen como “los juicios de las personas sobre su capacidad para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para realizar con éxito una tarea”. La investigación ha demostrado que tales creencias influyen en las elecciones académicas porque las personas optamos por materias en las que nos sentimos competentes y nos esforzamos más cuando realizamos actividades en las que creemos que somos eficaces.

Además de las creencias de autoeficacia, Lent y colaboradores añaden otras variables al núcleo central del modelo SCCT. Así, definen las expectativas de resultado como la valoración que hace una persona “de las consecuencias que se derivarán de la realización de conductas particulares”. El interés se define como las preferencias de las personas por determinadas actividades y las metas como los intentos realizados por una persona para persistir en una actividad. De este modo, las creencias de autoeficacia, las expectativas de resultado, el interés y las metas constituyen el núcleo central del modelo SCCT.

Asimismo, la SCCT propone otras variables personales y contextuales que no son constitutivas del núcleo central del modelo. No obstante, tales variables influyen sobre este núcleo central y juegan un

papel preponderante en la explicación del desarrollo vocacional de las personas. En este sentido, las variables contextuales son definidas como aquellos factores ambientales que la persona percibe que tienen un efecto potencial para ayudar u obstaculizar sus esfuerzos por lograr una meta académica. De este modo, la disponibilidad de modelos para el aprendizaje vicario, la percepción de barreras de género o etnia, la percepción de apoyos/barreras económicas o familiares son ejemplos de estas variables contextuales. Asimismo, el modelo SCCT reconoce la influencia de otras variables de carácter personal que también son consideradas por la mayoría de las teorías sobre el desarrollo de la carrera vocacional, tal sería el caso del género, la personalidad o la etnicidad.

Enfoque por competencias

Citado por Rodríguez (2018), es un modelo educativo basado en la enseñanza de conocimientos de tal forma que se sitúen en el contexto determinado para el que son útiles. De esta manera, lo aprendido se entiende como útil y necesario, ya que está pensado para ayudar a los alumnos a enfrentarse a situaciones del mundo real. Frente a la educación tradicional, que se centra en la memorización de datos puros sin una gran relevancia para los estudiantes, la educación por competencia se enfoca en la adquisición de conocimientos mediante la experimentación y la práctica. Es un enfoque mucho más dinámico en el que los alumnos dejan de ser meros receptores de información.

Los dos pilares fundamentales de la educación por competencias son la funcionalidad y la significatividad de los aprendizajes. Para lograr

estos dos objetivos mientras también se transmiten conocimientos, los alumnos trabajan en sus valores, sus destrezas y sus habilidades.

Características y fundamentos

En el contexto educativo se define una competencia como “el desarrollo de las capacidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en diversos ámbitos”. Desde hace varias décadas los sistemas educativos han ido evolucionando, de forma que en la actualidad las competencias son utilizadas en ocasiones como base del currículo de los alumnos. Las competencias en este contexto se definen como los problemas que los estudiantes deberían poder solucionar una vez que hayan finalizado su proceso educativo. El avance más importante de la educación por competencias es el abandono de la memorización de datos teóricos como única medida del conocimiento. Los últimos estudios sobre el aprendizaje muestran que la memoria pura es el peor método para retener aprendizaje y que, por el contrario, poner en práctica los conocimientos los afianza a mucho más largo plazo.

Las características más importantes del enfoque por competencias son las siguientes:

- Mayor especificidad de la unidad de aprendizaje.
- Adquisición del conocimiento de forma gradual.
- Modularidad de los conocimientos.
- Foco en el aprendiz.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Gestión empresarial

- **Coordinación:** Coló (2014) manifiesta: “para lograrlo es imperativo llevar a cabo un análisis donde se involucren todos los departamentos de la empresa que tengan una determinada tarea en la coordinación empresarial”.

- **Delegar funciones:** Riquelme (2017) afirma: “es la acción ejercida por un superior al transferir funciones, tareas, autoridad y responsabilidad a personas en posiciones jerárquicamente inferiores, para que actúen en el propósito de alcanzar los objetivos y metas planteadas”.

- **Metas:** Visa empresarial (2015) indica: “dirigen las acciones y le proporcionan un objetivo. Adicionalmente, sirven para medir el éxito de su empresa. De acuerdo con esto, la manera de enfocar el establecimiento de metas será determinante para lograr las metas propuestas por cada empresario”.

- **Nivel estratégico:** Ramírez (2015) afirma: “permite que la alta dirección de las empresas pueda analizar y monitorear tendencias, patrones, metas y objetivos estratégicos de la organización”.

- **Nivel operativo:** Cristancho (2014) afirma: es la asignación de las tareas puntuales que debe realizar cada colaborador de la organización en cada una de las áreas de trabajo que componen la

compañía. Se desarrolla a partir de los lineamientos proporcionados por los niveles de planeación estratégico y táctico.

- **Recursos financieros:** Flores (2013) indica: “son el efectivo y el conjunto de activos financieros que tienen un grado de liquidez”.

- **Recursos humanos:** Crescendogtalento.com (2015) afirma: “es el conjunto formado por empleados, colaboradores y trabajadores que constituyen los recursos elementales para el funcionamiento y el alcance de las metas de una empresa”.

- **Recursos materiales:** Zona Económica (2018) indica: “son los bienes tangibles que la organización puede utilizar para el logro de sus objetivos”.

- **Recursos tecnológicos:** Rojas (2013) afirma: “es un medio que se vale de la tecnología para cumplir con su propósito”.

- **Tomar decisiones:** Equipo de Redacción de Concepto (2018) indica: “es un proceso que atraviesan las personas cuando deben elegir entre distintas opciones. Diariamente nos encontramos con situaciones donde debemos optar por algo, pero no siempre resulta simple”.

2.3.2. Inserción laboral

- **Desempeño laboral:** Hose (2018) afirma: es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones

de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar a cada empleado de forma individual.

- **Experiencia laboral:** Menéndez (2016) indica: “es la acumulación de conocimientos que una persona o empresa logra en el transcurso del tiempo”.

- **Mercado laboral:** Méndez (2018) afirna: “es la confrontación entre oferta y demanda de empleo de un determinado país o región.

- **Mercado laboral:** Martínez (2018) afirma: “es el conjunto de relaciones mercantiles entre empleadores (oferentes de empleo o demandantes de trabajo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena (oferentes de trabajo o demandantes de empleo)”.

- **Población Económicamente Activa:** Caido (2013) manifiesta “está formada por aquellas personas que en determinado periodo de tiempo trabajaron o buscaron trabajo activamente. Es la fuerza de trabajo o fuerza laboral”.

- **Población Económicamente Inactiva:** El Captor (2016) indica que es una variable laboral que se define por descarte. No es ni la población ocupada, la que trabaja, ni la población desempleada, la que está en paro. Luego la población inactiva es aquella que se encuentra totalmente desvinculada del mundo laboral, una

circunstancia que puede ocurrir por diversos motivos, a saber, haber alcanzado la edad legal de jubilación, sufrir una incapacidad laboral permanente o disponer de renta o riqueza en cuantía suficiente como para no tener que trabajar, entre otras razones.

- **Productividad:** Vogel (2018) afirma: “es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción”.

- **Relación laboral:** Saltos (2014) afirma que son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario.

- **Salario:** Becerra (2014) establece que es la cantidad económica que el trabajador recibe en contraprestación de sus servicios con base a día o por hora. Es decir, el salario se fija por unidad de tiempo.

- **Trabajo temporal:** Banda (2016) indica: “hace referencia a la relación laboral que se establece entre trabajador y empresario para desarrollar una actividad a cambio de un sueldo durante un tiempo determinado”.

CAPÍTULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método, tipo y diseño de investigación

3.1.1. Método

El método de investigación empleada, fue la descriptiva correlacional, según Hernández et al., (2014), es descriptiva porque el propósito del investigador es describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar, y los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación. Es importante recalcar que, en la mayoría de los casos, las mediciones en las variables a correlacionar provienen del mismo sujeto.

3.1.2. Tipo de investigación

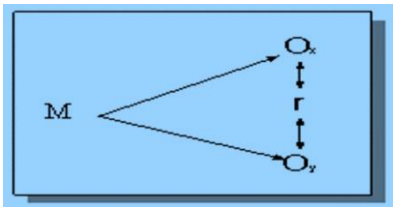
El tipo de investigación empleada, fue la descriptiva, según Hernández et al., (2014), es la que se utiliza, tal como el nombre lo dice, para describir la realidad de situaciones, eventos, personas, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar, bajo ese contexto se ha descrito el problema de la investigación de las dos variables en sus diferentes contextos.

3.1.3. Diseño de investigación

Fue la transeccional correlacional, de acuerdo, a Santa Cruz (2015), tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. En estos diseños lo que se mide-analiza (enfoque cuantitativo) o evalúa-analiza (enfoque cualitativo) es la relación entre variables en un tiempo determinado. Este tipo de diseño, también puede precisar sentido de causalidad:

Figura 1

Diagrama de correlación



Dónde:

M : Empresarios de la ciudad de Pucallpa y egresados de la escuela de Administración de la Unive4rsidad Nacional de Ucayali.

OX: Gestión empresarial.

r : Relación.

OY: Inserción Laboral.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Gestión empresarial

La población estuvo conformada por 143 empresas manufactureras

formales entre, pequeñas, medianas y grandes empresas de Pucallpa, según Dirección General de Industria, 2011).

Tabla 2

Población de la variable gestión empresarial

Tipos de empresas formales	Nº
Pequeñas	114
Mediana-grande	29

Inserción laboral

La población estuvo conformada por 166 estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Administración en los periodos (2014-2017), información otorgada por la Oficina General de Tecnologías de la Información Sistemas y Estadística (2019).

Tabla 3

Población de la variable inserción laboral

Egresados	Nº
2014	6
2015	33
2016	59
2017	68

3.2.2. Muestra

La muestra se obtuvo mediante el método Probabilístico, y se aplicó la fórmula para poblaciones menores a 100,000.

Figura 2

Fórmula para poblaciones menores a 100,00

$$n = \frac{(p.q)Z^2.N}{(EE)^2\ (N-1)+(p.q)Z^2}$$

Variable gestión empresarial

Datos:

n = Muestra.

P = Probabilidad de éxito (50%).

Q = Probabilidad de fracaso (50%).

$Z_2/^2$ = 1,96.

N = Población (143).

EE = 0,09.

Despejando la fórmula:

n = (0.5*0.5*(1.96) ^2*143) / (((0.09) ^2*142) +(0.5*0.5*(1.96) ^2))

n = 65 empresarios.

Variable inserción laboral

Datos

n = Muestra.

P = Probabilidad de éxito (50%).

Q = Probabilidad de fracaso (50%).

$Z_2/^2$ = 1,96

N = Población (166)

EE= 0,09

Despejando la fórmula:

n = (0.5*0.5*(1.96) ^2*166) / (((0.09) ^2*165) +(0.5*0.5*(1.96) ^2))

n = 69 egresados.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

Se hizo uso del cuestionario autoadministrado, según Lugano (2013), se entrega al respondiente un cuestionario para que éste, por escrito, consigne por sí mismo las respuestas. Por la similitud de los instrumentos empleados esta técnica puede considerarse como una derivación o forma muy particular de la entrevista, aunque es claro que no se trata de una entrevista, pues no existe allí el elemento de interacción personal que la define, bajo el criterio se entregó los instrumentos a los empresarios de Pucallpa y Graduados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Técnicas de elaboración de instrumentos

Los instrumentos se elaboraron de acuerdo a la técnica de encuesta de preguntas cerradas, según Significados.com (2018), el consultado elige una respuesta de un conjunto de opciones. Para la presente investigación se hizo uso del criterio politómico con 5 opciones de respuesta.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos contaron con veinte (20) ítems, además, cinco (05)

opciones de respuesta (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre) de los cuales las dos primeras preguntas fueron negativas y las siguientes fueron positivas, la valoración fue del 1 al 5, el instrumento 1 se aplicó a 65 empresarios y el 2 a 69 egresados.

Validez de instrumento

Los instrumentos fueron validados por tres expertos, apreciaciones que fortalecieron y consolidaron la investigación, quienes dieron una valoración significativa.

Tabla 4

Validación de instrumentos

Expertos	Gestión empresarial	Inserción laboral
Dra. Leydi Pérez Guimaraez	80%	80%
Mg. Manuel Rocha Gonzales	82%	82%
Mg. Manuel E. Castro Agüero	85%	85%

Fuente: Instrumentos de opinión de expertos.

Los valores resultantes de cada variable después de tabular la calificación emitida por los expertos, obtuvieron un porcentaje en promedio de 82%, que determina que los instrumentos están considerados a un nivel de validez excelente.

Confiabilidad de instrumento

Se hizo a través de la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach, con toda la muestra 65 encuestados por variable 1, y 69 por la variable 2.

Tabla 5

Confiabilidad de instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Gestión empresarial	0.89	20
Inserción laboral	0.98	20

Se obtuvo un coeficiente promedio de 0.94 que determinó que ambos instrumentos son confiables.

3.5. Procesamiento de datos

Las encuestas se vaciaron en el programa Excel, donde se creó una base de datos por cada variable, luego se procesaron en el programa estadístico SPSS V 25.

3.6. Tratamiento de datos

El grado de las variables y dimensiones se obtuvo a través de la escala clima organizacional (EDCO), según Zárate (2013), un puntaje alto indica alta frecuencia relacionado con la gestión empresarial y la inserción laboral, y un puntaje bajo indica inversamente una baja frecuencia, relacionado con los problemas de las variables de estudio, y la prueba de hipótesis se obtuvo a través del coeficiente estadístico de Pearson, según Geo tutoriales (2015), es una prueba estadística que permite analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón, donde r mide el grado de asociación lineal entre dos variables X e Y. La prueba en sí no considera a una como independiente y a otra como

dependiente, ya que no se trata de una prueba que evalúa causalidad.

Y, en cumplimiento con los requerimientos del Coeficiente Estadístico de Pearson, se realizó la prueba de normalidad, con el propósito de determinar si los datos de la muestra provenían de una muestra normal, aplicándose la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en razón que la muestras son mayores a 50.

Tabla 6

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Variable 1: Gestión empresarial	Variable 2: Inserción laboral
N		65	69
Parámetros normales[a,b]	Media	82,2923	70,3623
	Desv. Desviación	8,28538	6,71471
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,082	,104
	Positivo	,082	,074
	Negativo	-,070	-,104
Estadístico de prueba		,082	,104
Sig. asintótica(bilateral)		,200[c,d]	,063[c]

a. La distribución de prueba es normal.
b. Se calcula a partir de datos.
c. Corrección de significación de Lilliefors.
d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación:

La variable gestión empresarial e inserción laboral, muestran un valor sig. = a 0.200 y sig = a 0.63, ambos valores son mayores a 0.05, por lo tanto, se determina que los datos provienen de una distribución normal, en consecuencia, se aplica el coeficiente estadístico paramétrico de Pearson.

3.7. Presentación de datos

Los resultados del grado de variables se presentan en tablas y figuras extraídos del programa Excel, y la prueba de hipótesis se presenta en tablas extraídos del programa SPSS v 25.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Variable Gestión empresarial

Se observa en la tabla 7 y figura 3, el 12% de los empresarios indica que el grado de gestión empresarial es intermedio, mientras el 88 % indica que es alto.

Tabla 7

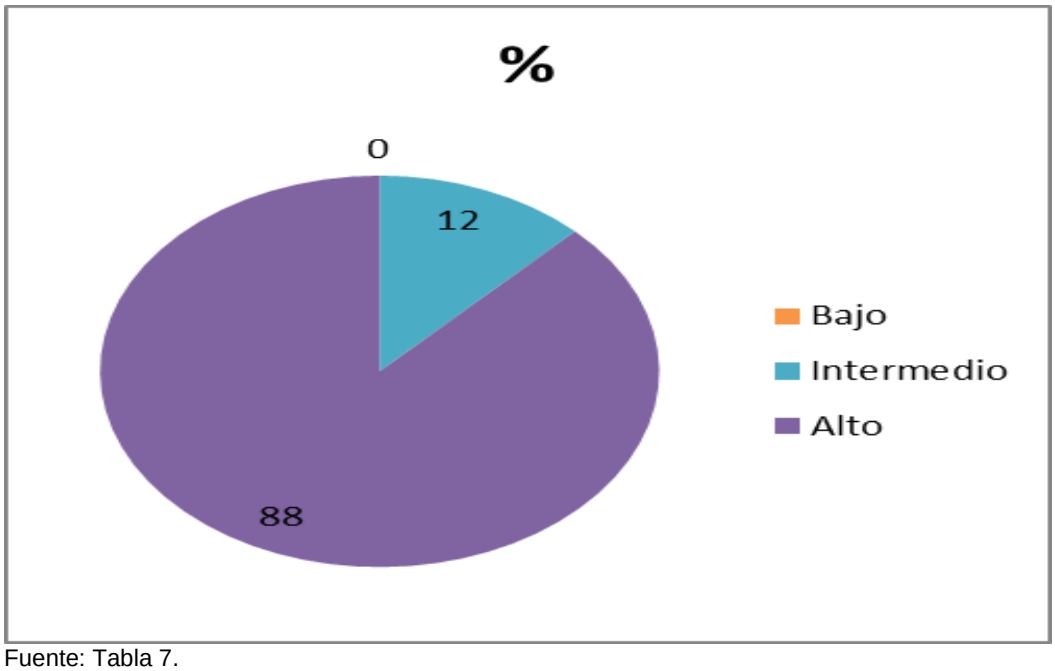
Grado de percepción de la variable gestión empresarial

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	0	0
Intermedio	[48-74]	8	12
Alto	[75-100]	57	88
n		65	100

Fuente: Instrumento.

Figura 3

Distribución porcentual de la variable gestión empresarial



Fuente: Tabla 7.

4.1.1. Dimensiones de la variable gestión empresarial

Dimensión 1: Planeación

Se observa en la tabla 8 y figura 4, el 25% de los empresarios indica que el grado de planeación es intermedia, mientras el 75% indica que es alto.

Tabla 8

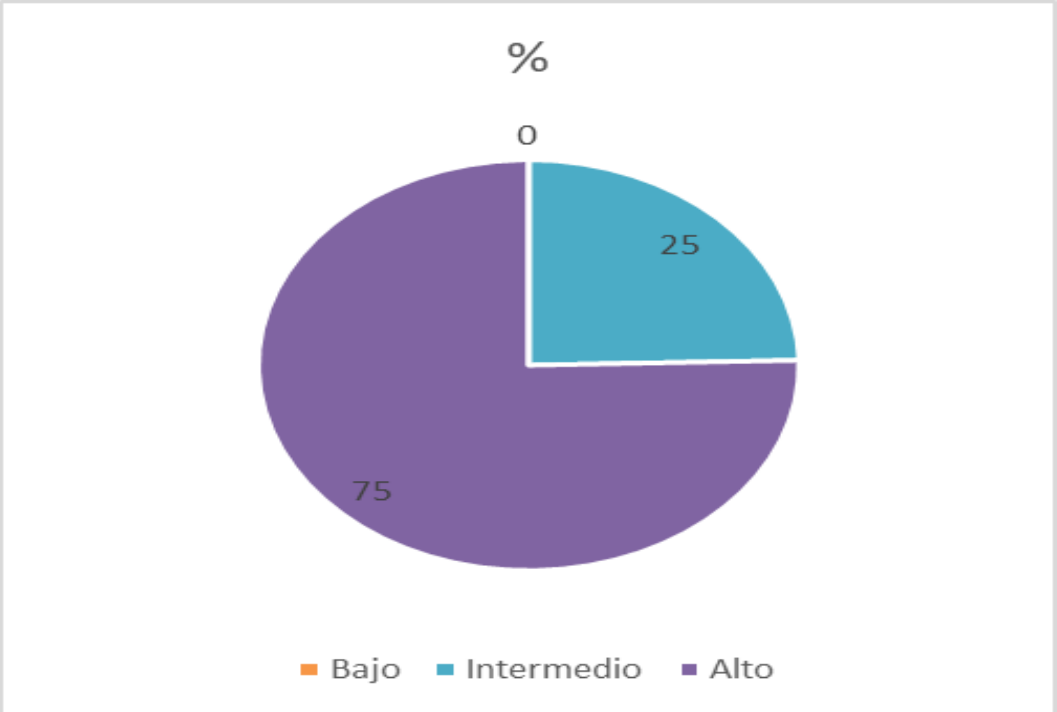
Grado de planeación

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Intermedio	[12-18]	16	25
Alto	[19-25]	49	75
n		**65**	**100**

Fuente: Instrumento.

Figura 4

Porcentajes de la dimensión planeación



Fuente: Tabla 8.

Dimensión 2: Organización

Se observa en la tabla 9 y figura 5, el 20% de los empresarios indica que el grado de organización es intermedio, mientras el 75% indica que es alto.

Tabla 9

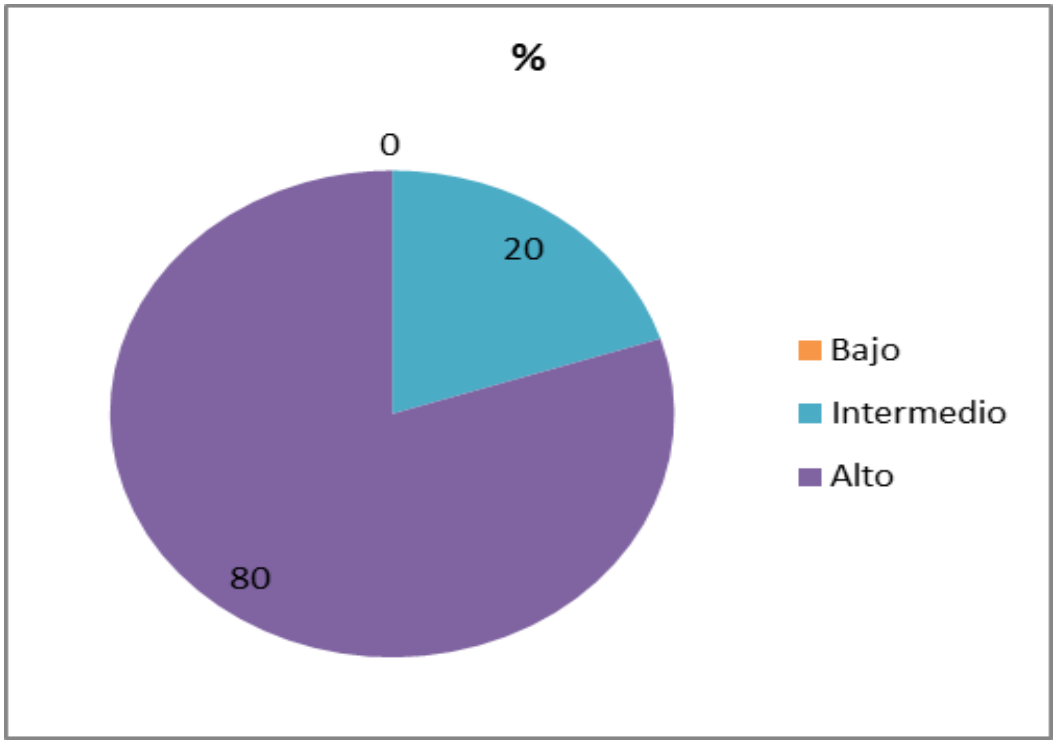
Grado de organización

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Intermedio	[12-18]	13	20
Alto	[19-25]	52	80
n		**65**	**100**

Fuente: Instrumento.

Figura 5

Porcentajes de la dimensión organización



Fuente: Tabla 9.

Dimensión 3: Dirección

Se observa en la tabla 10 y figura 6, el 22% de los empresarios indica que el grado de dirección es intermedio, mientras el 78% indica que es alto.

Tabla 10

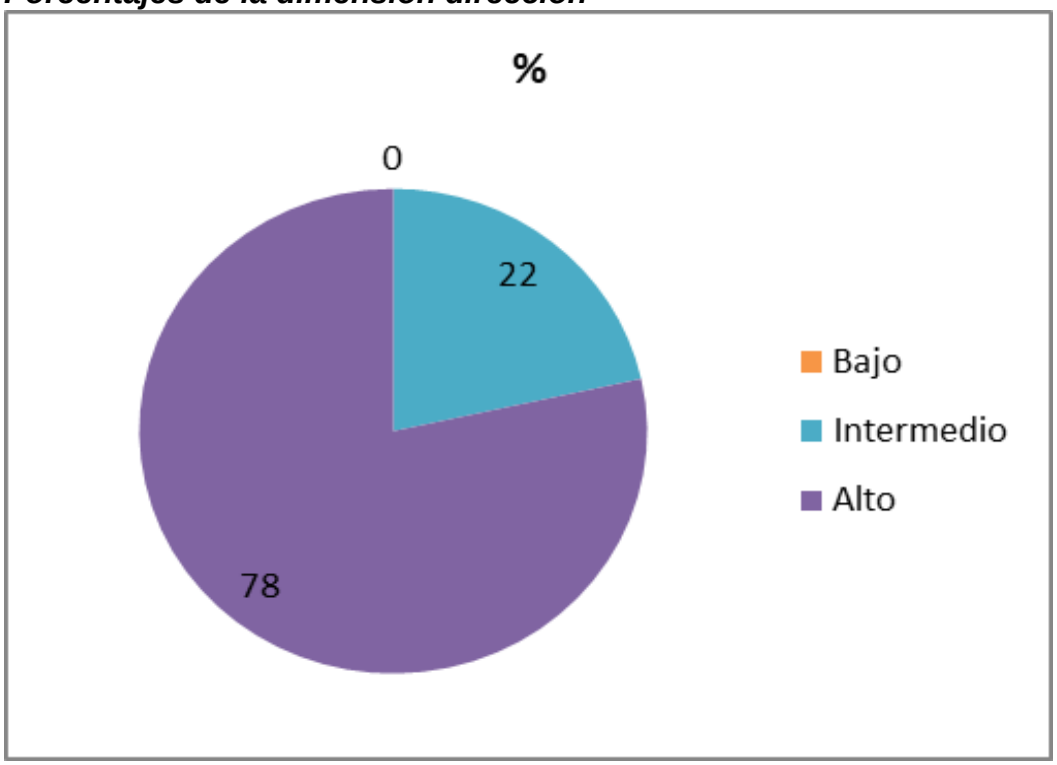
Grado de dirección

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Intermedio	[12-18]	14	22
Alto	[19-25]	51	78
n		**65**	**100**

Fuente: Instrumento.

Figura 6

Porcentajes de la dimensión dirección



Fuente: Tabla 10.

Dimensión 4: control

Se observa en la tabla 11 y figura 7, el 20% de los empresarios indica que el grado de control es intermedio, mientras el 80% indica que es alto.

Tabla 11

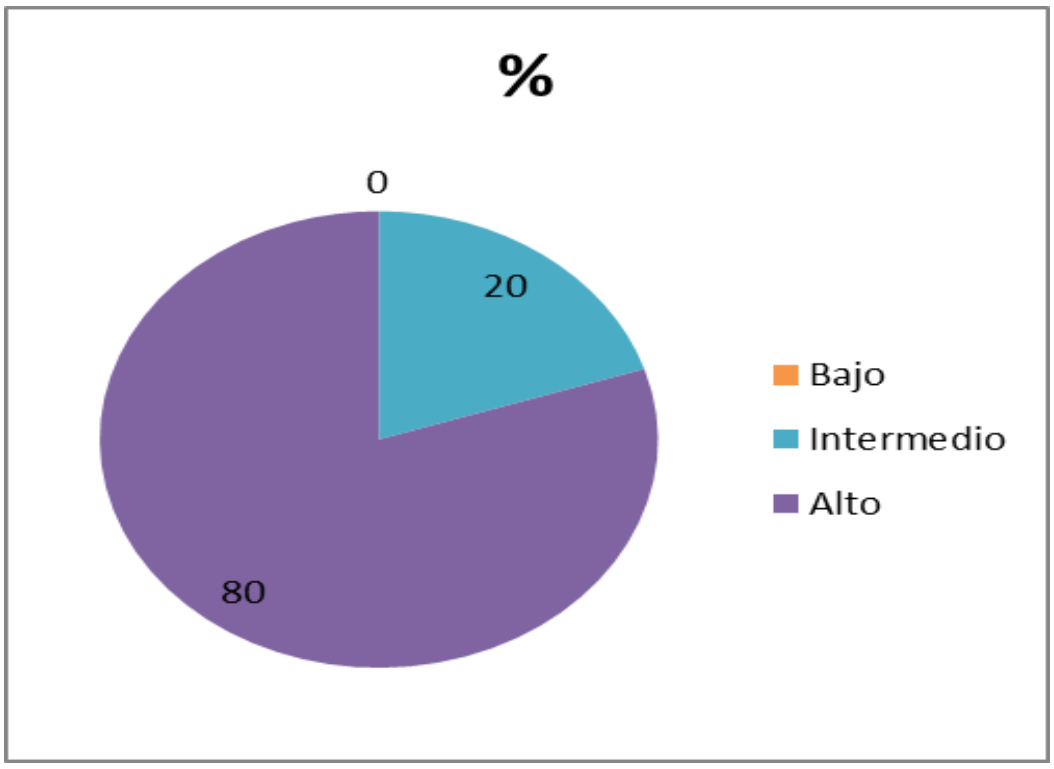
Grado de control

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Intermedio	[12-18]	13	20
Alto	[19-25]	52	80
n		**65**	**100**

Fuente: Instrumento.

Figura 7

Porcentajes de la dimensión control



Fuente: Tabla 11.

4.1.3. Variable inserción laboral

Se observa en la tabla 12 y figura 8, el 62% de los egresados indica que el grado de inserción laboral es intermedio, mientras el 38 % indica que es alto.

Tabla 12

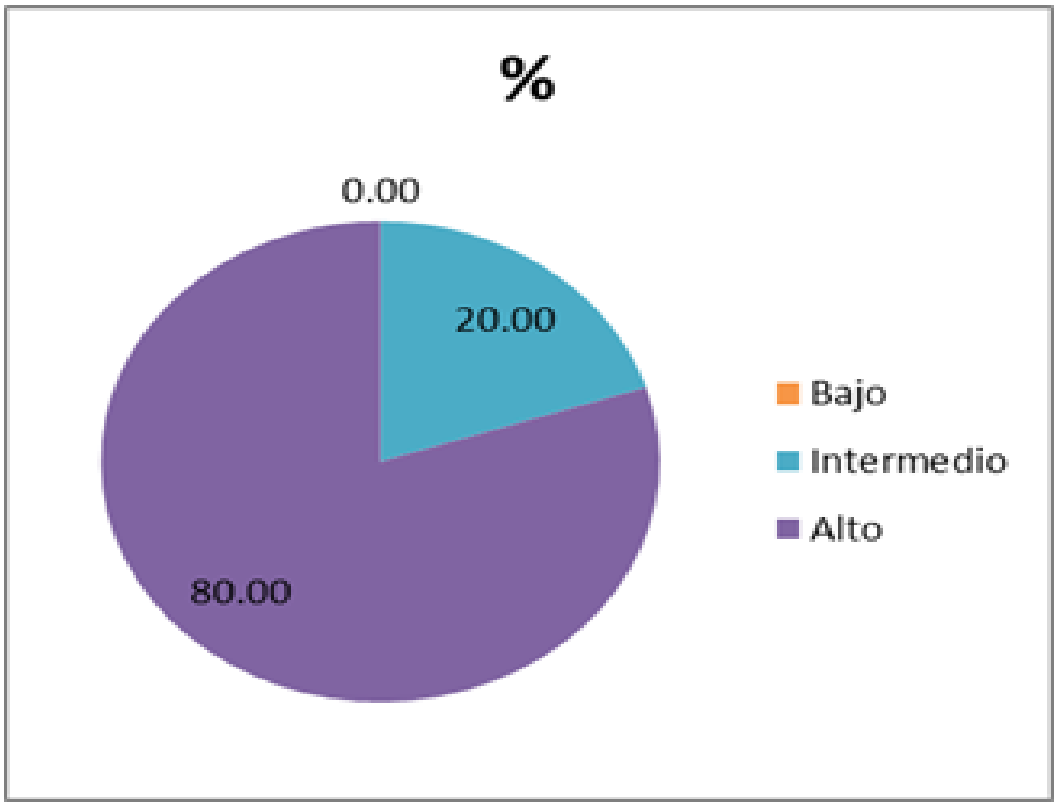
Grado de percepción de inserción laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-47]	0	0
Intermedio	[48-74]	43	62
Alto	[75-100]	26	38
n		69	100

Fuente: Instrumento.

Figura 8

Distribución porcentual de la variable inserción laboral



Fuente: Tabla 12.

4.1.4. Prueba de correlación de Pearson

Tabla 13

criterio de interpretación de correlación

Valor	Significado
-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

- Significancia de Pearson
- Si P $\leq$ 0.05 la relación se considera significativa
- Si P > 0.05 la relación no se considera significativa

4.1.5. Correlación de hipótesis

Hipótesis de la investigación

- Hi: La gestión empresarial se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- Ho: La gestión empresarial no se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

Interpretación

- En la tabla 14 se observa una correlación de Pearson de (-0.248), y una significancia de (0.023), lo cual indica que existe una correlación negativa baja y significativa entre la gestión empresarial y la inserción laboral.

Tabla 14

Relación de la gestión empresarial y la inserción laboral

		Gestión empresarial	Inserción laboral
Variable 1: Gestión empresarial	Correlación de Pearson	1	-,248*
	Sig. (unilateral)		,023
	Total, muestra	65	65
Variable 2: Inserción laboral	Correlación de Pearson	-,248*	1
	Sig. (unilateral)	,023	
	Total, muestra	65	69

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

Hipótesis específica 1

- He1: La planeación se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- Ho1: La planeación se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

Interpretación

- En la tabla 15 se observa una correlación de Pearson de (-0.341), y una significancia de (0.003), lo cual indica que existe una correlación negativa baja y significativa entre la planeación empresarial y la inserción laboral.

Tabla 15

Relación de la planeación y la inserción laboral

		Planeación	Inserción laboral
Dimensión 1: Planeación	Correlación de Pearson	1	-,341**
	Sig. (unilateral)		,003
	Total, muestra	65	65
Variable 2: Inserción laboral	Correlación de Pearson	-,341**	1
	Sig. (unilateral)	,003	
	Total, muestra	65	69

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

Hipótesis específica 2

- He2: La organización se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- Ho2: La organización no se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

Interpretación

- En la tabla 16 se observa una correlación de Pearson de (-0.231), y una significancia de (0.033), lo cual indica que existe una correlación negativa baja y significativa entre la organización empresarial y la inserción laboral.

Tabla 16

Relación de la organización y la inserción laboral

		Organización	Inserción laboral
Dimensión 2: Organización	Correlación de Pearson	1	-,231*
	Sig. (unilateral)		,033
	Total, muestra	64	64
Variable 2: Inserción laboral	Correlación de Pearson	-,231*	1
	Sig. (unilateral)	,033	
	Total, muestra	64	69

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

Hipótesis específica 3

- He3: La dirección se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- Ho3: La dirección no se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

Interpretación

- En la tabla 17 se observa una correlación de Pearson de (-0.129), y una significancia de (0.152), lo cual indica que existe una correlación negativa baja y no significativa entre la dirección empresarial y la inserción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 17

Relación de la dirección y la inserción laboral

		Dirección	Inserción laboral
Dimensión 3: Dirección	Correlación de Pearson	1	-,129
	Sig. (unilateral)		,152
	Total, muestra	65	65
Variable 2: Inserción laboral	Correlación de Pearson	-,129	1
	Sig. (unilateral)	,152	
	Total, muestra	65	69

Fuente: SPSSv25

Hipótesis específica 4

- He4: El control se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

- Ho4: El control no se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

Interpretación

- En la tabla 18 se observa una correlación de Pearson de (-0.101), y una significancia de (0.211), lo cual indica que existe una correlación negativa baja y no significativa entre el control empresarial y la inserción laboral. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 18

Relación del control y la inserción laboral

		Control	Inserción laboral
Dimensión 4: Control	Correlación de Pearson	1	-,101
	Sig. (unilateral)		,211
	Total, muestra	65	65
Variable 2: Inserción laboral	Correlación de Pearson	-,101	1
	Sig. (unilateral)	,211	
	Total, muestra	65	69

Fuente: SPSSv25.

4.2. Discusión de resultados

Se puede observar que existe una relación negativa baja (-0.248) y significativa (0.023) entre la gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017, lo que significa que los empresarios de Pucallpa no utilizan las funciones de la gestión empresarial

para insertar laboralmente a los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali. Sin embargo, la significancia unilateral indica que los egresados insertados realizan las acciones de gestión. Resultado distinto obtuvo, Apac (2017), quien estudió la gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco" 2017, concluyendo: se determinó la existencia de una relación positiva y significativa entre gestión empresarial y el desarrollo de las Pymes de la ciudad de Huánuco, esto en base al resultado del cuestionario en general. La utilización de métodos, técnicas e instrumentos propios de las ciencias administrativas inciden en la gestión de las Pymes.

Con respecto al grado de percepción de la gestión empresarial, el 12 % de los empresarios manifiesta que es intermedio, el 88 % que es alto, lo que indica que en su gran mayoría los empresarios aplican las acciones de planeación, organización, dirección y control en la gestión de sus empresas. Resultado parecido obtuvo Ari (2017), quien estudió la gestión empresarial y competitividad en las micro y pequeñas empresas del Mercado Internacional San José Base I de la ciudad de Juliaca 2017, concluyendo: se determinó que la correlación entre gestión empresarial y competitividad en las micro y pequeñas empresas del mercado internacional San José Base I de la ciudad de Juliaca 2017 es significativa en 0.420, encontrándose este resultado en la tabla 4, esto quiere decir que la variable gestión empresarial si influye en la competitividad.

Con respecto al grado de percepción de la inserción laboral, el 62% de egresados indica que es intermedio, el 38% que es alto, lo que indica que la inserción laboral de los egresados es a término medio, debido que

la demanda laboral y la exigencia de experiencia laboral es alta, porque las empresas requieren mayor productividad, para incrementar la Población Económicamente Activa (PEA). Resultado parecido obtuvo Beier (2014) quien estudió la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana, concluyendo: Si bien durante la etapa de estudiantes muchos han logrado insertarse en el mercado laboral, parece que una vez recibidos, la situación cambia. La mayor parte de quienes no obtuvieron empleo en su etapa de estudiantes, tardó entre uno y tres años en conseguir empleo, a otros les llevó cinco años y algunos aún no están empleados en el sector de Comercio Internacional.

Se puede observar que existe una relación negativa baja (-0.341) y significativa (0.003) entre la planeación empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 20142017, resultado que indica que en las acciones de planeación de los empresarios no son tomados en cuenta los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, sin embargo la significancia unilateral indica que los egresados en su gran mayoría son insertados laboralmente por el sector empresarial para realizar acciones de planeación. Resultado distinto obtuvo Luquillas (2014), quien estudió la gestión empresarial y competitividad en las MYPES del sector textil en el marco de la Ley N° 28015 en el distrito de la Victoria - Año 2013, concluyendo: que la gran mayoría de las empresas cuenta con un deficiente o inexistente planeamiento empresarial lo que a su vez influye negativamente en el mercado local y extranjero.

Se puede observar que existe una relación negativa baja (-0.231) y significativa (0.033) entre la organización empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017, resultado que indica que en las acciones de organización de los empresarios no son tomados en cuenta los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, sin embargo la significancia bilateral indica que los egresados en su gran mayoría son insertados laboralmente por el sector empresarial para realizar acciones de organización. Resultado distinto obtuvo Alvarez (2017), quien estudió la gestión empresarial de las Mypes y su relación con la competitividad de ventas en el emporio de Gamarra, La Victoria, 2017, concluyendo: que la gestión empresarial de las Mypes se relaciona con la competitividad de las ventas en el Emporio de Gamarra, La Victoria, 2017 ya que se observó en la prueba de Rho Spearman un valor de 0.389, lo cual indica que existe una correlación positiva baja entre las variables. Asimismo, se determinó un $p = 0.000 < 0.05$. Se puede observar que existe una relación negativa baja (-0.129) y no significativa (0.152) entre la dirección empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017, resultado que indica que en las acciones de dirección de los empresarios no son tomados en cuenta los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, sin embargo la no significancia bilateral indica que los egresados son insertados laboralmente, para realizar acciones diferentes de dirección. Resultado distinto obtuvo Quispe (2017), quien estudió la relación de la gestión

empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017, concluyendo: la Relación de la Gestión Empresarial con la Productividad Laboral en las Empresas de calzado Cajamarca, luego de someterse a la prueba estadística de somers presentó una relación positiva con su p valor (p valor = 0.023) es menor que el nivel de significancia igual al 0.05 (α = 0.05). Por lo tanto, podemos afirmar que existe relación entre La Gestión Empresarial con la Productividad Laboral en las Empresas de calzado Cajamarca, 2017.

Se puede observar que existe una relación negativa baja (-0.101) y no significativa (0.211) entre el control empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017, resultado que indica que en las acciones de control de los empresarios no son tomados en cuenta los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, sin embargo la no significancia bilateral indica que los egresados son insertados laboralmente, para realizar acciones diferentes de control. Resultado distinto obtuvo, Apac (2017), quien estudió la gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco" 2017, concluyendo: se determinó la existencia de una relación positiva y significativa entre gestión empresarial y el desarrollo de las Pymes de la ciudad de Huánuco, esto en base al resultado del cuestionario en general. La utilización de métodos, técnicas e instrumentos propios de las ciencias administrativas inciden en la gestión de las Pymes.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- De acuerdo al objetivo general se concluye que existe una relación negativa baja (-0.248) y significativa (0.023) entre la gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017, lo que significa que los empresarios de Pucallpa no utilizan las funciones de la gestión empresarial para insertar laboralmente a los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali. Sin embargo, la significancia unilateral indica que los egresados insertados realizan las acciones de gestión.

- De acuerdo al objetivo específico 1, se concluye que existe una relación negativa baja (-0.341) y significativa (0.003) entre la planeación empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017, resultado que indica que en las acciones de planeación de los empresarios no son tomados en cuenta los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, sin embargo la significancia bilateral indica que los egresados en su gran mayoría son insertados laboralmente por el sector empresarial para realizar acciones de planeación.

- De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que existe una relación negativa baja (-0.129) y significativa (0.152) entre la organización empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017, resultado que indica que en las acciones de organización de los empresarios no son tomados en cuenta los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, sin embargo la significancia bilateral indica que los egresados en su gran mayoría son insertados laboralmente por el sector empresarial para realizar acciones de organización.

- De acuerdo al objetivo específico 3, se concluye que existe una relación negativa baja (-0. 157) y no significativa (0.211) entre la dirección empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017, resultado que indica que en las acciones de dirección de los empresarios no son tomados en cuenta los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, sin embargo la no significancia bilateral indica que los egresados son insertados laboralmente, para realizar acciones diferentes de dirección.

- De acuerdo al objetivo específico 4, se concluye que existe una relación negativa baja (-0. 101) y no significativa (0.211) entre el control empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de

Ucayali, 2014-2017, resultado que indica que en las acciones de control de los empresarios no son tomados en cuenta los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, sin embargo, la no significancia bilateral indica que los egresados son insertados laboralmente, para realizar acciones diferentes de control.

5.2. Recomendaciones

- Los resultados de la investigación debe hacerse de conocimiento de las organizaciones privadas, representada por su organización colegiada (cámara de comercio, entre otras) y de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, para que entablen coordinaciones con el propósito de generar acuerdos estratégicos de cooperación entre las entidades, ya que las empresas privadas requieren del servicio de los egresados y la facultad los forma profesionalmente para desarrollarse en las actividades privadas.

- Los empresarios deben tomar en cuenta en sus actividades de planeación a los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, toda vez que los resultados indican que los egresados de esta carrera profesional pasan a formar parte de los recursos humanos y por lo tanto deben ser incluidos en la proyección de sus planes de negocios.

- Los empresarios deben tomar en cuenta en sus actividades de organización a los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, toda vez que los resultados indican que los egresados de esta carrera profesional pasan a formar parte de los recursos humanos y por la formación que poseen son preparados para organizar las diferentes actividades empresariales.

- Los empresarios deben tomar en cuenta en sus actividades de dirección a los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, toda vez que los resultados indican que los egresados de esta carrera profesional pasan a formar parte de los recursos humanos y por la formación que poseen son preparados para dirigir las diferentes actividades empresariales.

- Los empresarios deben tomar en cuenta en sus actividades de control a los egresados de la escuela de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, toda vez que los resultados indican que los egresados de esta carrera profesional pasan a formar parte de los recursos humanos y por la formación que poseen son preparados para realizar actividades de control administrativo en la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarez, J. (2017). *La gestión empresarial de las Mypes y su relación con la competitividad de ventas en el emporio de gamarra, La Victoria, 2017.*

Apac, J. (2017). *Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del Distrito de Huánuco 2017.*

Argandoña, A., Martínez, Z., & Silupu, D. (2017). *Exploración sobre la inserción laboral de los intérpretes en el mercado peruano*.

Argudo, C. (2018). *El control en el proceso administrativo*.

Ari, M. (2017). *Gestión empresarial y competitividad en las micro y pequeñas empresas del Mercado Internacional San José Base I de la ciudad de Juliaca 2017.*

Banda, T. (2016). *¿Qué tipos de contratos laborales existen en el Perú y por qué razones terminan?*

Becerra, D. (2014). *¿Qué es el salario?*

Beier, G. (2014). *Inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLu en el área de influencia del Centro Regional Campana.*

Caido, A. (2013). *¿Qué es la Población Económicamente Activa (PEA)?*

Carrero, S. (2015). *Demanda Laboral*.

Cincodias.elpais.com. (2018). *Los graduados de estas universidades encuentran trabajo más rápido*.

Coló, E. (2014). *organización y coordinación en la administración*.

Comercio. (2018). *INEI: Cierre de empresas creció 40,8% en el verano*.

Crescendogtalento.com. (2015). *¿Cómo nacieron los Recursos Humanos en las empresas?*

Cristancho, F. (2014). *Los niveles de gestión en una organización*.

Cuena, M. (2013). *Teoría del Capital Humano*.

Daher, N. (2014). *La administración científica de Taylor una controversia en el mundo actual*.

Del Prado, N. (2016). *Lo que todos deberíamos saber y aplicar sobre la teoría general de sistemas*.

Dirección General de Industria. (2011). *Análisis Regional de empresas industriales*.

Duque, J. (2018). *Teoría situacional de la administración*.

El Captor. (2016). *¿Qué es la población inactiva? Conceptos económicos.*

Equipo de Redacción de Concepto. (2018). *¿Qué es Toma de decisiones?*

Escobar, R. (2015). *Teoría credencialista de Randall Collins*.

Flores, C. (2013). *Recursos financieros y materiales*.

García, I. (2017). *Definición de Organización*.

Geo tutoriales. (2015). *El coeficiente de correlación de Pearson*.

Gómez, P. (2018). *Teorías de la Administración.*

Guzmán, D. (2017). Gestión empresarial.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación. México. McGrawHill.

Hernández, S., & Guevara, C. (2018). *Titulados, pero sin trabajo: uno de cada dos desempleados son profesionistas*.

Hernández, L., & Oramas, A. (2018). *Factores psicosociales laborales es psicosociales laborales engagement desde el modelo de demanda-recursos laborales en trabajadores Cubanos*.

Hose, C. (2018). *¿Cuál es la definición de desempeño laboral?*

Huamán, Y. (2017). *Escasa Inserción Laboral de las/los usuarios con Discapacidad Física del Departamento de Atención a las Personas con Discapacidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima, período enero-julio del 2017.*

Jane, M. (2017). *¿Qué es la inserción laboral?*

Jordán, M. (2017). *¿Qué es la empleabilidad?*

Lugano, P. (2013). *La recolección de los datos*.

Luquillas, J. G. (2014). *Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la Ley N° 28015 en el distrito de la Victoria - Año 2013.*

Martínez, C. (2018). *El mercado laboral*.

Méndez, D. (2018). Economía Simple. Obtenido de Definición de Mercado Laboral.

Menéndez, G. (2016). *La experiencia, ¿es un valor o un riesgo?*

Obarama, Y. (2013). *Administración por objetivos.*

Ocaña, C. (2018). *Funcas ve un problema con la productividad de las empresas españolas*.

Oficina General de Tecnologías de la Información Sistemas y Estadística. (2019). *Graduados de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali*.

Padilla, J. (2017). *La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos.*

Palacios, A. (2015). *Concepto e importancia de la planeación*.

Pelayo, M. (2013). *Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral*.

Peña, J., Inda, M., & Rodríguez, C. (2015). © *Sociedad Española de Pedagogía Bordón 67 (3), 2015, 103-122, ISSN: 0210-5934, e-ISSN: 2340-6577 • 103 la teoría cognitivo social de desarrollo de la carrera: evidencias al modelo con una muestra de estudiantes universitarios de la rama científica*.

Quintana, R. (2017). *¿Qué aspectos definen que se tenga empleo o no?*

Quispe, H. (2017). *Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017.*

Ramírez, S. (2015). *¿Qué es el nivel estratégico?*

Riquelme, M. (2017). *¿Qué es la Delegación?*

Rodríguez, A. (2018). *Enfoque por Competencias: Características, Fundamentos e Impacto*.

Rojas, M. (2013). *Recursos Tecnológicos. Definición*.

Romero, A. (2018). *2018 el año en que más de 48.000 empresas se quebraron en todo el país*.

Saltos Intriago, J. (2014). Relaciones laborales.

Sánchez, V. (2015). *La calidad de la inserción laboral de los titulados en ciencias de la educación, mención educación básica, de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL) en Ecuador.*

Santa Cruz, F. (2015). *Tipos y diseños de investigación*.

Significados.com. (2018). *Qué es Gestión empresarial.*

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2018). *Situación del sistema universitario peruano*.

Villalona, N. (2014). *Dirección y liderazgo*.

Visa empresarial. (2015). *Definir las metas de la empresa*.

Vogel, M. (2018). *Productividad de un KPI*.

Zárate, M. (2013). *Especificaciones psicométricas del test de EDCO*.

Zona Económica. (2018). *Recursos Materiales*.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

<table>
<tr><th>Problema</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Variable</th><th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Metodología de la investigación</th></tr>
<tr>
<td>Problema General
¿Cómo la gestión empresarial se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 20142017?

Problemas Específicos
¿Cómo la planeación se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

¿Cómo la organización se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017?

¿Cómo la dirección se relaciona con la inserción laboral de los egresados</td>
<td>Objetivo general
Conocer como la gestión empresarial se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

Objetivos específicos
Determinar cómo la planeación se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017

Evaluar cómo la organización se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.</td>
<td>Hipótesis general
La gestión empresarial se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

Hipótesis específicas
La planeación se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.

La organización se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de Administración de la</td>
<td>Gestión empresarial</td>
<td>Planeación

Organización

Dirección

Control

Graduados que están trabajando

Graduados que no están trabajando</td>
<td>Metas de la organización
Estrategia para el logro de metas
Jerarquía de planes

Determinación de tareas
Realización de tareas
Reporte de tareas
Toma de decisiones

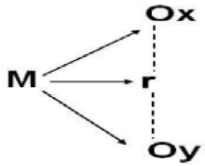
Producir
Administrar
Emprender
Integrar

Gestión
Operaciones
Calidad
Financiero

Relación laboral
Sector laboral
Salario
Satisfacción

Trabajo temporal
Desinterés en buscar empleo
Absorción familiar
Bajas expectativas
Falta de experiencia</td>
<td>Tipo de investigación:
Descriptiva

Diseño: Transeccional correlacional.



Donde:
M: Empresarios de la ciudad de Pucallpa y egresados de la escuela de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali
• OX: Gestión empresarial
• r: Relación
• OY: Inserción Laboral

Población y muestra</td>
</tr>
</table>

de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017? ¿Cómo el control se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017?	Establecer cómo la dirección se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017. Precisar cómo el control se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.	Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017. La dirección se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017. El control se relaciona directa y significativamente con la inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017.	Inserción Laboral	Graduados que buscaron trabajo después de graduarse	Con ayuda de familiares Con ayuda de amigos Tiempo que busca trabajo Motivación para buscar trabajo	La muestra estuvo conformada por 65 empresarios y 69 egresados
				Competencias adquiridas	Búsqueda online Saber Saber como Hacer Mostrar	

ANEXO 2

INSTRUMENTO 1: GESTIÓN EMPRESARIAL

Estimado amigo empresario (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con la gestión que realizas en tu empresa, es confidencial y anónima. Solo se realiza con fines investigación, agradecemos su colaboración en el desarrollo de la prueba, marque con una X su respuesta.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Su empresa cuenta con documento de gestión donde están establecidos sus metas a lograr					
02	La gestión que realiza responde al cumplimiento de metas personales en relación a logros de los objetivos de su empresa					
03	Su empresa cuenta con estrategias para hacer frente a la competencia					
04	Su empresa cuenta con una estrategia que garantice la permanencia en el mercado					
05	Su empresa cuenta con su misión, la misma que involucra a los trabajadores para lograr los objetivos previstos					
06	Consideras que la determinación de tareas de su empresa está distribuida adecuadamente					
07	Las tareas que realizas en el día a día en su empresa se encaminan al logro de metas establecidas					
08	Es política de su empresa que cada trabajador presente el reporte de las tareas que realiza					
09	Su empresa cuenta con una política de toma de decisiones conocida para solucionar los problemas de rutina					
10	Su empresa cuenta con la capacidad necesaria para tomar decisiones en caso de la presencia de problemas coyunturales					
11	Su empresa cuenta con la cantidad de productos necesarios para satisfacer la demanda de sus clientes					
12	Su empresa tiene establecido la cantidad de productos necesarios a vender para alcanzar la meta programada					

13	Consideras que su empresa administra en forma eficiente los recursos el mismo que conduce al logro de los objetivos de la empresa.					
14	Su empresa cuenta con la capacidad necesaria para crear e innovar nuevos productos y servicios					
15	Su empresa práctica una cultura de integración entre todos sus miembros					
16	Su empresa supervisa las tareas que realizan los trabajadores					
17	Su empresa cuenta con un plan de control de todas las actividades que realizan sus trabajadores					
18	Su empresa realiza el control de todas las actividades que realiza y compara con el cumplimiento de metas					
19	Su empresa realiza el control de calidad de la forma como entrega el servicio al cliente					
20	Su empresa realiza el control financiero para determinar si los recursos que genera guardan relación con los objetivos de la empresa					

ANEXO 3

INSTRUMENTO 2: INSERCIÓN LABORAL

Estimado amigo egresado (a), la presente encuesta es un conjunto de preguntas relacionadas con el proceso de inserción laboral que desarrollaste, es confidencial y anónimo. Solo se realiza con fines de investigación, agradezco su colaboración en el desarrollo de la prueba.

Nº	ÍTEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	El trabajo que ostenta ahora en la empresa le asegura una permanencia estable					
02	La relación laboral que mantienes con la empresa se ha formalizado a través de la firma de un contrato					
03	Las funciones que realiza en la empresa significan un desempeño profesional competente					
04	El salario que percibe cubre tus expectativas personales, profesionales y laborales					
05	Encuentra satisfacción personal, laboral y profesional en la empresa donde labora					
06	Actualmente no trabaja debido a la finalización de un contrato laboral					
07	Actualmente no trabaja debido a su desinterés de buscar empleo					
08	Actualmente no trabaja debido a que se encuentra absorbido por la solución de problemas familiares					
09	Actualmente no trabaja debido que las empresas no cubren sus expectativas laborales, profesionales y remunerativas					
10	Actualmente no trabaja porque las empresas le exigen mayor experiencia laboral					
11	Buscó trabajo después de graduarse con la ayuda de familiares					
12	Buscó trabajo después de graduarse con la ayuda de amigos					
13	Buscó trabajo después de graduarse en forma personal					
14	Se ha sentido motivado al buscar trabajo después de graduarse					
15	Buscó trabajo después de graduarse a través de páginas del internet					
16	Las competencias adquiridas en la universidad te aseguran los conocimientos necesarios para un					

	buen desempeño en la empresa que laboras					
17	Las competencias adquiridas en la universidad te dieron las habilidades necesarias para saber cómo desarrollar los trabajos que te asignaron					
18	Las competencias adquiridas en la universidad te dieron los conocimientos necesarios para hacer los trabajos con total profesionalismo					
19	El trabajo que realizas en la empresa te facilita interrelacionarte profesionalmente y con la sociedad en general					
20	Las competencias adquiridas en la universidad te dieron los conocimientos necesarios para mostrar tus trabajos con total profesionalismo					

ANEXO 4

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL

Nº Encuesta	Dimensión 1: Planeación					Dimensión 2: Organización					Dimensión 3: Dirección					Dimensión 4: Control					Total, Variable 1
	Ítem. 1	Ítem. 2	Ítem. 3	Ítem. 4	Ítem. 5	Ítem. 6	Ítem. 7	Ítem. 8	Ítem. 9	Ítem. 10	Ítem. 11	Ítem. 12	Ítem. 13	Ítem. 14	Ítem. 15	Ítem. 16	Ítem. 17	Ítem. 18	Ítem. 19	Ítem. 20	
1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	71
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	83
6	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	75
7	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	82
8	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	2	3	3	4	3	4	68
9	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	5	5	3	2	2	4	2	3	4	4	68
10	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	2	4	76
11	5	4	2	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	77
12	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	84
13	4	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	5	82
14	4	3	4	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	78
15	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	3	3	4	4	85
16	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	87
17	5	3	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	83

18	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	3	4	2	4	3	5	5	79
19	5	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	85
20	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	3	83
21	2	3	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	3	5	76
22	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	5	3	4	5	82
23	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	85
24	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	90
25	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	94
26	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	89
27	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	92
28	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	90
29	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	85
30	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	2	4	5	80
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	94
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98
33	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	92
34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	97
35	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	94
36	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	91
37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	93
38	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	92
39	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	93
40	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	91
41	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	95

42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	94	
43	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	70	
44	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80	
45	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	79	
46	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	78	
47	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	74	
48	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	76	
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	89	
50	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	87	
51	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	74	
52	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	67	
53	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	88	
54	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	85	
55	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	74	
56	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	76	
57	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	84	
58	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	75	
59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	81	
60	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	78	
61	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	73	
62	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	72	
63	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	77	
64	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	75	
65	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	77	66.43

Var.	0.723	0.48	0.48	0.49	0.77	0.55	0.40	0.53	0.536	0.48	0.41	0.44	0.53	0.56	0.64	0.45	0.51	0.53	0.49	0.43	10.41

$$\propto = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right]$$

K: El número de ítems 20

SSi: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems 10.41

S_T^2: La Varianza de la suma de los Ítems **a :** Coeficiente de Alfa de Cronbach 66.43

Sección 1: = 65 / (65-1) 1.053

Sección 2: = 1 - (10.41 / 66.43) 0.843 **a :** Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.89

ANEXO 5

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE 2: INSERCIÓN LABORAL

Nº Enc.	Habilidades y competencias					Motivación para buscar trabajo					Condiciones socioeconómicas y culturales del contexto					Competencias adquiridas					Total Variable 2
	Ítem. 1	Ítem. 2	Ítem. 3	Ítem. 4	Ítem. 5	Ítem. 6	Ítem. 7	Ítem. 8	Ítem. 9	Ítem. 10	Ítem. 11	Ítem. 12	Ítem. 13	Ítem. 14	Ítem. 15	Ítem. 16	Ítem. 17	Ítem. 18	Ítem. 19	Ítem. 20	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
2	4	5	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	67
3	5	5	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	78
4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
5	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	68
6	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	67
7	4	5	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	75
8	4	4	4	3	4	2	2	1	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	71
9	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
10	4	4	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	73
11	4	5	4	3	4	2	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	73
12	4	5	4	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
13	4	5	4	3	4	2	2	5	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	75
14	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	71
15	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
16	4	5	4	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	73
17	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
18	4	5	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	72
19	4	5	4	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	73
20	4	5	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	72

21	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	71
22	4	5	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	72
23	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	71
24	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
25	4	5	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	72
26	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
27	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
28	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
29	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
30	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
31	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
32	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
33	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
34	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	71
35	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
36	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
37	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
38	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
39	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
40	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
41	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
42	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	71
43	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
44	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
45	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
46	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
47	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70

48	4	5	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	72
49	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	71
50	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
51	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
52	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74

53	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
54	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
55	4	5	4	3	4	2	2	1	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	70
56	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
57	4	5	4	3	3	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	73
58	4	5	4	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	73
59	4	5	4	3	4	2	2	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	73
60	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
61	4	5	4	3	3	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	73
62	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
63	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	74
64	4	5	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	70
65	4	5	4	3	4	2	2	2	3	2	3	3	4	5	3	4	4	4	5	5	71
66	4	5	4	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	5	3	4	4	3	5	5	71
67	4	5	4	3	4	2	5	5	3	2	3	3	4	1	3	4	4	4	1	5	69
68	4	5	4	3	4	2	2	5	3	2	3	3	4	1	3	4	4	4	5	5	70
69	4	5	5	3	5	2	5	5	3	2	3	3	4	1	1	4	4	4	1	5	69

4.57

Var.	0.12	0.34	0.03	0.06	0.07	0.13	0.37	2.634	0.20	0.15	0.08	0.08	0.00	0.76	0.12	0.01	0.01	0.07	0.64	0.153	0.33

$$\propto = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt}\right]$$

K: El número de ítems 20
SSi2: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems 0.33

ST2: La Varianza de la suma de los Ítems 4.57 a :

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Sección 1: = 65 / (65-1) 1.05
Sección 2: = 1 - (0.33 / 4.57)
0.93 a : Coeficiente de Alfa de Cronbach 0.98

ANEXO 6

FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional de Administración

Validación del instrumento 1: Gestión empresarial

Tesis "Gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Pérez Guimaraes Leydi
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctora.

II. AUTORES DEL INSTRUMENTO:

III. APRECIACIONES DEL EXPERTOS.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				X	
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				X	
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80%

Pucallpa, 2 de 4 del 2019

NOMBRE Y FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional de Administración

Validación del instrumento 2: Inserción laboral

Tesis "Gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Pérez Guimaray Leydi
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctora

II. AUTORES DEL INSTRUMENTO:

III. APRECIACIONES DEL EXPERTOS.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				X	
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				X	
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80%

Pucallpa, de del 2019

NOMBRE Y FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional de Administración

Validación del instrumento 1: Gestión empresarial

Tesis "Gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: ROCHA GONZALES MANUEL
1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
1.3 Cargo que desempeña: DIRECTOR DE ESCUELA
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: MAGISTER

II. AUTORES DEL INSTRUMENTO:

III. APRECIACIONES DEL EXPERTOS.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					X
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					X
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 82 %

Pucallpa, 5 de 11 del 2019

NOMBRE Y FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional de Administración

Validación del instrumento 2: Inserción laboral

Tesis "Gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Rocha Gonzales Manuel
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Director de Escuela
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Magister

II. AUTORES DEL INSTRUMENTO:

III. APRECIACIONES DEL EXPERTOS.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					X
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					X
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 82%

Pucallpa, 5 de 11 del 2019

NOMBRE Y FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional de Administración

Validación del instrumento 1: Gestión empresarial

Tesis "Gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: CASTRO AGUILAR, MANUEL EDGAR
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Director de Escuela de Economía y Negocios Internacionales
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Magister

II. AUTORES DEL INSTRUMENTO:

III. APRECIACIONES DEL EXPERTOS.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					X
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					X
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85%

Pucallpa, 20 de 11 del 2019

NOMBRE Y FIRMA DEL EXPERTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional de Administración

Validación del instrumento 2: Inserción laboral

Tesis "Gestión empresarial y la inserción laboral de los egresados de la escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Ucayali, 2014-2017"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: CASTRO AGUERO MANUEL E.
1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
1.3 Cargo que desempeña: DIRECTOR DE LA ESC. ECONOMIA
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: MAGISTER

II. AUTORES DEL INSTRUMENTO:

III. APRECIACIONES DEL EXPERTOS.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. Confiabilidad, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.					X
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.					X
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.					X

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 85%

Pucallpa, 20 de 11 del 2019

NOMBRE Y FIRMA DEL EXPERTO