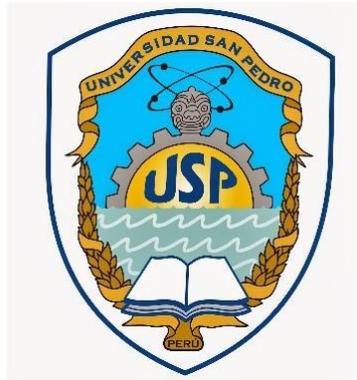


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Formación profesional de los egresados de administración de la USP
y mercado laboral de Sullana

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Ojeda Rivera, Sheila Solange

Asesor:

Dr. Cruz Cruz, Oscar Porfirio

Sullana – Perú

2017

1.- PALABRAS CLAVE

Tema	Egresado de Administración, Mercado Laboral
Especialidad	Administración

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA : **Ciencias Sociales**
SUB ÁREA : **Economía y Negocios**
DISCIPLINA : **Economía**

KEYWORDS

Theme	Graduate of Administration, working market
Specialty	Administration

INVESTIGATION LINE

AREA : Social Sciences
SUB AREA : Economy and Business
DISCIPLINE : Economy

2.- TÍTULO

**“FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN
DE LA USP Y MERCADO LABORAL DE SULLANA”**

3.- RESUMEN

Como propósito, el presente estudio de investigación analizó de qué manera la formación profesional de los egresados de Administración de la USP – Sullana influye en el mercado laboral, además de la calidad educativa junto con las competencias laborales que haya desarrollado a lo largo de su formación profesional.

Cabe señalar que el trabajo de investigación es de tipo Cuantitativo y Cualitativo – no experimental y su diseño es Transversal - Descriptivo, ya que se analizaron las dos variables expuestas.

Se utilizó la técnica de la encuesta aplicando dos cuestionarios; el primero dirigido a docentes que enseñan el X ciclo de la Escuela de Administración de la USP – Sullana y el siguiente dirigido a los 22 egresados de la Escuela profesional de Administración de la Universidad San Pedro - filial Sullana, correspondiente el año 2016 – semestre I; así mismo se aplicó una guía de entrevista a los jefes de Recursos Humanos de 4 empresas entre privadas y públicas de Sullana de esta manera se midió el nivel de experiencia laboral, competencias laborales, calidad universitaria en los egresados además de la demanda existente, perfil profesional requerido y la retribución económica en el mercado laboral . A partir de los resultados se comprobó que un 57% la calidad educativa que ofrece la USP – Sullana es buena para el egresado de Administración, además un 70.05% el egresado de Administración de la USP – Sullana tiene un perfil profesional acorde al mercado laboral y el desarrollo de sus competencias laborales bien definidas.

Palabras Clave: Egresado en Administración y Mercado Laboral

4.- ABTRACT

As a purpose, this research study analyzes how the professional training of the graduates of Administration of USP - Sullana influences the labor market, in addition to the educational quality along with the labor competencies that have developed throughout their training professional.

It should be noted that the research work is quantitative and qualitative - non - experimental and its design is Transversal - Descriptive, since the two variables were analyzed

The survey technique was used by applying two questionnaires; The first one directed to teachers who teach the X cycle of the School of Administration of USP - Sullana and the following addressed to the 22 graduates of the Professional School of Administration of the University San Pedro - subsidiary Sullana, corresponding to the year 2016 - semester I ; Also an interview guide was applied to the heads of Human Resources of 4 companies between private and public of Sullana in this way was measured the level of work experience, labor competencies, university quality in the graduates in addition to the existing demand, professional profile And the exceptional wages in the labor market. From the results it was verified that 57% the educational quality offered by USP - Sullana is good for the graduate of Administration, in addition a 70.05% the graduate of Administration of the USP - Sullana has a professional profile according to the labor market and The development of their well-defined labor competencies.

Keywords: Graduate of Administration and Working Market

ÍNDICE GENERAL

1.- Palabras clave: En español e inglés – Línea de investigación	I
2.- Título	II
3.- Resumen	III
4.-Abstract.....	IV
Índice General	V
Índice de tablas y figuras	VI
5.- Introducción.....	1
5.1.- Antecedentes y fundamentación científica.....	1
5.2.- Justificación.....	11
5.3.- Problema	11
5.4.- Conceptualización y operacionalización de variables... ..	12
5.4.1.- Definición conceptual	12
5.4.2.- Operacionalización de variables.....	15
5.5.- Hipótesis.....	15
5.6.- Objetivos	16
6.- Metodología	17
6.1.- Tipo y diseño de investigación.....	17
6.2.- Instrumentos y fuente de información.....	18
6.3.- Procedimiento y análisis de información	18
6.4.- Población – Muestra.....	20
7.- Resultados	21
8.- Análisis y discusión	76
9.- Conclusiones y recomendaciones	93
9.1.- Conclusiones	93
9.2.- Recomendaciones.....	97
10.- Referencias bibliográficas.....	98
11.- Agradecimientos	105
12.- Apéndices y anexos.....	106

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla N° 01 y Figura N° 01 El plan de estudios de la USP – Sullana se adapta a la realidad socioeconómica de la demanda laboral en la ciudad de Sullana de una manera.....	21
Tabla N° 02 y Figura N° 02 En cuanto a su desempeño y desarrollo en el plan de estudios de la carrera de Administración de la USP - Sullana, fue	22
Tabla N° 03 y Figura N° 03 ¿Utilizo un plan de acción para dictar las materias asignadas en el tiempo establecido?.	23
Tabla N° 04 y Figura N° 04 El plan de estudios de la carrera de Administración de la USP – Sullana es claro y preciso para alcanzar los objetivos propuestos de una manera	24
Tabla N° 05 y Figura N° 05 El desarrollo de todo el sílabo del plan de estudios de la carrera de Administración de la USP – Sullana fue. Según la escala donde.....	25
Tabla N° 06 y Figura N° 06 Ejerce usted la docencia universitaria en la USP – Sullana como	26
Tabla N° 07 y Figura N° 07 Para el ejercicio de la docencia usted cuenta con	27
Tabla N° 08 y Figura N° 08 ¿La experiencia laboral está relacionada en los cursos que dicta como docente de la USP – Sullana?	28
Tabla N° 09 y Figura N° 09 Cómo docente de la USP - Sullana realizó una preparación de la enseñanza de manera	29
Tabla N° 10 y Figura N° 10 La USP – Sullana crea un ambiente propicio para el aprendizaje universitario. Según la escala donde.....	30
Tabla N° 11 y Figura N° 11 Como docente de la USP – Sullana la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos es.	31
Tabla N° 12 y Figura N° 12 Como docente de la USP - Sullana mis responsabilidades y tareas con la enseñanza son	32

Tabla N° 13 y Figura N° 13	
¿Existe una capacitación para el docente de Administración en la USP Sullana?.....	33
Tabla N° 14 y Figura N° 14	
Califique sus funciones en el desarrollo de la docencia. Según la escala donde	34
Tabla N° 15 y Figura N° 15	
Las instalaciones y equipamiento de la USP – Sullana son.....	35
Tabla N° 16 y Figura N° 16	
¿Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad de tomar decisiones?	36
Tabla N° 17 y Figura N° 17	
¿Durante el estudio de mi carrera aprendí a orientar mis decisiones a resultados de corto y largo plazo?.....	37
Tabla N° 18 y Figura N° 18	
¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle en gran medida mi capacidad matemática?.....	38
Tabla N° 19 y Figura N° 19	
¿Durante el desarrollo de mi carrera aprendí a tomar en cuenta que ideas y Sugerencias de las personas con las que trabajo para que participen activamente en la toma de decisiones?	39
Tabla N° 20 y Figura N° 20	
¿Durante el estudio de mi carrera aprendí la motivación para la búsqueda del desarrollo profesional?.....	40
Tabla N° 21 y Figura N° 21	
¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle responsabilidad en alcanzar el bienestar común?	41
Tabla N° 22 y Figura N° 22	
¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle alto grado de autoestima y responsabilidad?	42
Tabla N° 23 y Figura N° 23	
¿Durante el estudio de mi carrera aprendí la edición de textos de manera profesional?	43
Tabla N° 24 y Figura N° 24	
¿Durante el estudio de mi carrera aprendí a realizar hojas de cálculos con el programa Microsoft Excel de manera profesional?	44
Tabla N° 25 y Figura N° 25	
¿Durante el estudio de mi carrera aprendí a realizar una presentación con programa Microsoft Power Point de manera profesional?	45

Tabla N° 26 y Figura N° 26	
¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle como mínimo un idioma extranjero nivel básico?	46
Tabla N° 27 y Figura N° 27	
¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle mi responsabilidad hacia la sociedad?	47
Tabla N° 28 y Figura N° 28	
¿Durante el estudio de mi carrera aprendí responsabilidad hacia los niveles jerárquicos?.....	48
Tabla N° 29 y Figura N° 29	
¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle responsabilidad hacia mi profesión?	49
Tabla N° 30 y Figura N° 30	
¿Tengo una comprensión profunda de la situación económica de mi provincia de Sullana ...	50
Tabla N° 31 y Figura N° 31	
¿Mi experiencia laboral esta solamente relacionada de mi carrera profesional?.....	51
Tabla N° 32 y Figura N° 32	
¿Mi experiencia laboral no está relacionada solo a mi carrera?	52
Tabla N° 33 y Figura N° 33	
¿La USP- Sullana realiza capacitaciones a los estudiantes de Administración?	53
Tabla N° 34 y Figura N° 34	
¿Me preocupo por capacitarme de acuerdo al área donde laboro?	54
Tabla N° 35 y Figura N° 35	
¿La USP – Sullana realiza una capacitación especialmente para el egresado de Administración?.....	55
Pregunta N° 01 y Cuadro N° 01	
¿Cuál es la perspectiva de las empresas de Sullana, con respecto al egresado de administración?.....	56
Pregunta N° 02 y Cuadro N° 02	
¿Cuántos egresados de Administración han iniciado a laborar en los últimos 2 años en las empresas?	57
Pregunta N° 03 y Cuadro N° 03	
¿A su opinión crítica en donde se puede desarrollar profesionalmente mejor un egresado de Administración? ¿En institución pública o privada?	58
Pregunta N° 04 y Cuadro N° 04	
¿Cuál es el perfil profesional que las empresas de Sullana requieren en el egresado de Administración?.....	59
Pregunta N° 05 y Cuadro N° 05	
¿Qué recomendaciones darían a las universidades de Sullana en cuanto al perfil profesional propuesto?	60

Pregunta N° 06 y Cuadro N° 06	
¿Cuáles son los mecanismos que utiliza la empresa para medir el desempeño laboral del egresado de Administración?.....	61
Pregunta N° 07 y Cuadro N° 07	
¿Existe algún tipo de vinculación laboral con las universidades? (ejemplo Practicas) ¿De qué forma?	62
Pregunta N° 08 y Cuadro N° 08	
¿Cuántos postulantes egresados de Administración existen para un puesto en las áreas de la empresa?	63
Pregunta N° 09 y Cuadro N° 09	
¿Cuál es el área funcional con más oferta laboral del egresado de Administración y por qué?	64
Pregunta N° 10 y Cuadro N° 10	
¿Cuál es el área funcional con menos demanda del egresado de Administración y por qué?	65
Pregunta N° 11 y Cuadro N° 11	
¿Cuál es el proceso de selección que se lleva a cabo en las empresas para el reclutamiento del personal?.....	66
Pregunta N° 12 y Cuadro N° 12	
¿En la empresa existen charlas, programas de capacitación u seminarios dirigidos al egresado de Administración?.....	67
Pregunta N° 13 y Cuadro N° 13	
Actualmente las empresas ¿tienen convenios laborales con alguna universidad de la ciudad de Sullana? ¿Cuáles?.....	68
Pregunta N° 14 y Cuadro N° 14	
¿Qué puestos de trabajo ocupan los egresados de Administración en las empresas de Sullana?	69
Pregunta N° 15 y Cuadro N° 15	
¿Qué profesionales son los que demanda la empresa? ¿Por qué?.....	70
Pregunta N° 16 y Cuadro N° 16	
¿Cuál es la retribución económica para el egresado de Administración?	71
Pregunta N° 17 y Cuadro N° 17	
¿Cuál es el máximo de retribución económica para el egresado de Administración?	72
Pregunta N° 18 y Cuadro N° 18	
¿Los puestos de trabajo cuentan con los derechos laborales establecidos por la ley? ...	73
Pregunta N° 19 y Cuadro N° 19	
¿Cuáles son las horas y jornadas de trabajo en la empresa?.....	74

Pregunta N° 20 y Cuadro N° 20

¿Cuáles son las condiciones de trabajo en las empresas de Sullana en cuanto a seguridad y salud? Ley 29783 75

ANEXOS

ANEXO N° 01 Matriz de Consistencia - Proyecto de Investigación 106

ANEXO N° 02 Esquemas 107

ANEXO N° 03 - Cuestionario I: 109

ANEXO N° 04 - Cuestionario II 114

ANEXO N° 05 - Guía de Entrevista 117

ANEXO N° 06 - Plan Anual de Capacitaciones 119

ANEXO N°07 Modalidad de convenio laboral según la ley 28518 121

ANEXO N° 08 Plan de ferias laborales 123

5.- INTRODUCCIÓN

5.1. - ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

Chacaltana (2004) “El sistema educativo peruano ya no parece ser la vía que asegure a los jóvenes un empleo. Este sistema se ha expandido enormemente en las últimas décadas especialmente en la educación básica y más recientemente en la superior. Sin embargo, esta expansión se ha hecho a costa de una reducción en la calidad media, y de un incremento en la dispersión de calidad. Hay muy pocos que logran acceder a una educación adecuada y así, en la actualidad hay más exclusión y desigualdad en el mercado de trabajo por causas asociadas a la educación”. En el Perú la calidad universitaria se mide a través de la acreditación, este reconcomiendo público lo otorga el SINEACE (Sistema de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) el cual evalúa tres aspectos de la calidad estos son: Gestión estratégica, formación integral y soporte institucional. La USP – Sullana, aún no es una institución que cuenta con la acreditación. Actualmente, la universidad se encuentra en el proceso de evaluación de gestión pedagógica, institucional y administrativa, por lo que va por buen camino hacia el pronto reconocimiento.

Tito, Pereda & Vilcabana (2008) “Debemos entender que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos. Esto es mucho más que el proceso que conduce solo a la obtención del título profesional. En ese contexto la universidad debe proporcionar un balance entre la formación técnica y científica para trabajos especializados, sin descuidar la formación del ciudadano que se integra a la sociedad para trascender en el tiempo. Postulamos en suma a una empleabilidad con formación integral del hombre, que conjugue lo conceptual con lo procedimental y con lo actitudinal fundamentalmente”. Los egresados de la Universidad San Pedro – Sullana son una carta de presentación que se emite hacia las empresas de la ciudad, el país, y la sociedad es por ello que su formación profesional debe tener como objetivo desarrollar sus competencias laborales para un mejor aprovechamiento asegurándole el éxito profesional.

Lizcano & Soto (2012) “Se corroboró que el Administrador de Empresas de la Universidad de Cartagena, puede desempeñarse en distintas áreas de una organización gracias a sus competencias y habilidades, resaltando que estos ocupan diversos cargos, los cuales les permite realizar diferentes funciones en las organizaciones a las que pertenecen ,donde gracias a la diversidad de las funciones desempeñadas por ellos, pueden diseñar planes estratégicos, tácticos y operativos, siendo los planes estratégicos los más diseñados por ellos”. Las competencias y habilidades del egresado en Administración podrán guiar a un equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos de la empresa y a desarrollarse de la mejor manera en el campo laboral. Es importante que aprenda a evaluarse a sí mismo y destacar sus habilidades para el mejor aprovechamiento de estas.

Olivera (2012) “Las competencias juegan un papel importante como determinantes del buen desempeño en un determinado puesto de trabajo y como generadoras de ventajas estratégicas para las organizaciones. A partir de estas dos aplicaciones se entiende la relevancia de formar administradores bajo un enfoque por competencias de modo que los egresados se destaquen por ser los mejores administradores. Esto quiere decir que las competencias deben ser fijadas como objetivos pedagógicos y luego se deben emplear los medios que permitan alcanzar los mismos. La gran inestabilidad política, económica y social que históricamente ha aquejado al país ha generado que el administrador peruano posea una serie de características distintivas tales como la creatividad, el emprendimiento, la sociabilidad y, sobre todo, la versatilidad. A su vez, tales características reflejan la necesidad de que el administrador posea ciertas competencias distintivas”. Las universidades al igual que los egresados en Administración deben adaptarse a los cambios que surgen constantemente tanto internos como externos, si se logra trabajar en conjunto, es decir, universidad – alumno se podrían establecer mecanismos de apoyo para un mejor descubrimiento de esas competencias y habilidades que posee, y así demostrar un mejor desempeño laboral.

Cadena & Martínez (2013) “El desempeñar altos cargos administrativos es consecuencia directa de tener una experiencia laboral previa de muchos años y de tener un nivel académico alto. Los egresados con post grado de especialización y maestría son más competitivos y tienen mayor

posibilidad de estar en la cima jerárquica”. Se conoce que a más experiencia laboral mejor sueldo y puesto de trabajo. Ante esto, el egresado de Administración debe capacitarse constantemente y buscar siempre la mejora continua, esto será útil para la empresa, para sí mismo tanto profesionalmente como personalmente. Las organizaciones están dispuestas a pagar por aquellos conocimientos y hasta lo exigen internamente.

Acuña & Monzobite (2013) “Es indispensable mantener un contacto directo entre Empresa-Universidad, que permita fortalecer cada vez más la formación de la sociedad, teniendo siempre presente que el futuro de cualquier empresa depende de la calidad de su gente. La Organización de Estados Iberoamericanos. Aguerro (2009), señala que las nuevas generaciones del siglo XXI, deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales para la construcción del futuro, por lo que la educación superior, entre otros de sus retos, se enfrenta a la formación basada en las Competencias y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad para lo cual requiere una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo”. El egresado debe mostrar un interés personal y profesional por descubrir aquellas competencias y habilidades, sino en vano será que las universidades traten de educar en base a una formación por competencias.

Roman, Franco & Gordillo (2014) “Identificar las características del mercado laboral, tiene utilidad si los indicadores que desde ya se atienden (observan), van acompañados de procesos sistémicos de gestión de desarrollo curricular capaces de interpretar e incorporar en planes y programas de estudio, las exigencias planteadas por el entorno profesional en que los egresados habrán de competir; de manera que el currículo, sin descuidar la formación integral y el espíritu crítico que debe caracterizar a los procesos formativos, busquen la necesaria vinculación con las exigencias del sector productivo”. Las oportunidades que ofrece el mercado laboral son amplias para aquellos profesionales que saben potenciar al máximo su formación, antes de culminar sus estudios superiores las universidades establecen en su plan de estudios que los egresados de Administración realicen prácticas pre y profesionales de esta manera se busca la integración al mundo laboral.

FORMACIÓN PROFESIONAL UNIVERSITARIA

Barradas M (2014) **Teorías que sustentan los estudios de seguimiento de egresados**

Teoría del capital humano

La Teoría del Capital Humano se remontan a los inicios de la teoría política clásica con Adam Smith, quien planteaba que un hombre educado era como una máquina.

Navarro (2003) “En tanto el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría los gastos de su aprendizaje, y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un Trabajador común estaba cimentada bajo ese principio”

No obstante, no es sino hasta el siglo XX cuando la idea es retomada por el economista Theodore Schultz con un artículo publicado en 1959 (“Invertir en el hombre: la visión de un economista”), que fundamentalmente, y de acuerdo a la época, trataba de vencer las ofensas morales que creaba la idea de pensar que el hombre es como una máquina. Schultz también menciona que la diferencia de sueldos entre los trabajadores, así como los fenómenos del ingreso y del desempleo correspondería con sus diferencias en grado de educación, y que los bajos sueldos entonces eran producto de malas inversiones en educación y salud, así como la decisión del individuo para invertir o no en sí mismo.

Con esta idea en mente, fue el motivo suficiente para que muchos países floreciera educación en todo el país.

Si, los gastos en educación contribuirían al crecimiento económico, los gobiernos podrían simultáneamente atender la necesidad educativa de la población y contribuir al crecimiento material de la economía. A esta idea se unieron Frederick Harb Mayer, quienes afirmaron que la educación media y superior perca pita estaba correlacionada con el ingreso perca pita de un país.

En general, la educación comenzó a verse como “un vehículo para lograr una mejor distribución de las oportunidades ocupacionhjkliñhnales. El sistema educativo (en particular la educación superior) se constituía como la principal palanca para movilidad y la igualdad social” ANUIES (2003)

Acerca de a la educación como gasto de consumo, se presentan dos posibles interpretaciones:
1) la educación es útil para el consumo futuro a largo plazo, a lo que la convierte en un gasto

de inversión y a la vez en un gasto de consumo verdadero; 2) a través de la educación se considera que se adquieren las habilidades y conocimientos útiles para el desarrollo de una actividad económica, lo que torna un gasto de inversión para la obtención de ingresos futuros.

La teoría del capital humano la educación es el principal capital, en tanto es concebida como productora de capacidad de trabajo. El proceso educativo que se genera en el sistema educativo genera capacidad de producción. Y la educación pasa, también, a constituirse en uno de los factores fundamentales para explicar económicamente las diferencias de capacidad de trabajo y, en consecuencia, las diferencias de renta y productividad. Una inversión marginal en educación propicia una productividad marginal.

En 1964, Gary Becker defendía el capital humano como el Stock inmaterial imputable a una persona, una opción individual y una inversión en algo intangible pero acumulable y utilizable en el futuro.

En tanto acopio de conocimientos valorizados económicamente e incorporados a los individuos, su medición solo podía realizarse ex post, en función del valor del salario que obtendrían, es decir Becker menciona que el capital humano es “el conjunto de las capacidades productivas que el individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos”. Gleizeis, (2000).

Esta teoría del capital humano diferencia de dos tipos de formación: la formación general, lograda en una institución educativa, formativo y la formación específica lograda en el interior del campo laboral sea de una unidad de producción o de servicio, que le habilita a desarrollar al trabajador su productividad dentro de la empresa.

En cuanto al Seguimiento de Egresados, esta teoría, la desventaja que tiene es la poca vigencia al relacionar educación – empleo, pues en sus términos generales proponía que a mayor inversión en la educación corresponden mejores posiciones laborales.

Podemos ver que las capacidades de un individuo que va adquiriendo por la acumulación de conocimientos generales o específicos tomaran valor cuando pueda ser aplicada y usada; el capital humano variara dependiendo de los años que haya estudiado.

Se le reconoce a esta teoría el que da origen a otras teorías que sustentan la aplicación del estudio del seguimiento de egresados.

Teoría de la Fila

Como antecedente para entender esa teoría parece pertinente definir que es “La Fila”.

“La Fila” es un sistema de orden jerárquico y de preferencia para hacer válido un derecho y obtener hasta cierto punto de beneficio (ganar tiempo).

Esta definición no asocia conceptos como justicia, la igualdad o fraternidad. Para individuos de formación contractualista. La Fila no es sino un acuerdo implícito entre 2 o más personas a través del cual aceptan respetar a la persona que se encuentra antes que ellos, siempre y cuando aquellos que están después de él respeten así mismo su lugar, por ello, el mecanismo es intrínsecamente justo para aquellos que intervienen en él, posiblemente no así para los demás, pero como más adelante veremos el número es primordial en una fila.

Los elementos personales son las personas que integran una fila, pero no solo aquellos que están dentro del orden establecido, sino también aquellos que lo organizan, aquellos que lo crearon, aquellos que hacen posible su buen desempeño y aquellos que proveen el servicio que se busca al formar una fila.

El elemento personal es todo aquel individuo vinculado de manera directa o indirecta con la fila, sea del tipo que sea y escuela a la pertenencia.

El elemento material es la razón por la cual la fila se ha creado, sin este elemento, la aglomeración de masas de cualquier forma sería absurda, banal y por supuesto, tonta. Fuera de los elementos existen las partes, que son segmentos en los que una fila puede distinguirse, así como el cuerpo humano está conformado por órganos (que serían los elementos). También lo está por segmentos (conformados por un conjunto de órganos), en el caso del ser humano tenemos cabeza, tronco, y extremidades superiores e inferiores, en el caso de una fila es lo mismo.

La teoría de la fila en palabras de Doeringer y Piore (1985) explican que esta es el tamaño de la oferta de fuerza de trabajo que existe para un mismo puesto y que se materializan como una

fila de aspirantes a este. Hay vacantes de empleo y los interesados en él se presentan, son varias las personas que lo solicitan, sin embargo, en menos número quienes podrían beneficiar.

Teoría de la fila, propone que la educación de los egresados les proporciona a los patrones los elementos para seleccionar a los trabajadores que puedan entrenarse con mayor facilidad, basados en los valores y normas no cognoscitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela.

Teoría de la Devaluación de los Certificados

Considera que el fundamento de selección se basa en los certificados que se les da a los estudiantes a medida que avanzan su grado académico.

Un ejemplo de esta teoría lo expone Dore, Ronald (1983); “Como el número de los poseen certificados de secundaria es mucho mayor que los puestos disponibles para ellos, algunos deciden que cinco libras como conductor de autobús son mejor que nada, entonces la compañía les da preferencia. Y muy pronto todas las plazas de conductores disponibles son ocupadas por quienes tienen certificado de secundaria, este certificado ha pasado de ser una cualificación necesaria para este trabajo”

Los certificados se han llegado a ver como un requisito para la incorporación al mercado laboral, sin embargo, en ocasiones estos no corresponden con el empleo o en el tipo de puesto, entonces los individuos por la carencia de trabajo toman este a pesar de ello. Es así como los certificados a pesar de representar un status o un perfil donde quienes los poseen pueden trabajar, tienden a devaluarse al ingresar a trabajos que no corresponden la formación que respalda el título.

Otro de los postulados que sostiene la Teoría de Devaluación de Certificados es – la rapidez del proceso de escalamiento hacia las cualificaciones de devaluación de los certificados (y por lo tanto el nuevo aspecto del problema del paro de las personas preparadas) varía de un país en vías de desarrollo a otro (ibídem). Los títulos, grados o certificados escolares que las empresas solicitan para otorgar un empleo se han ido incrementando y con ello devaluando. Es así como un certificado que primero se solicitaba para determinado empleo, actualmente resulta insuficiente.

Los certificados de secundaria superior son los que logran las plazas de conductor de autobús, los licenciados tienen aseguradas las plazas de oficinistas. La presión para seguir ascendiendo la escala escolar se intensifica al mismo tiempo que la presión sobre el gobierno para que edifique más escuelas a fin de permitir a que más lleguen arriba, es difícil verle límites al proceso. Puede que no pase mucho tiempo antes de que la empresa de los autobuses empiece a aceptar Licenciados(as) como conductores Dore & Ronald (1983).

Teoría de la educación como Bien Posicional

Plantea explicar la heterogeneidad escolar de las personas que se desempeñan en los mercados laborales, especialmente el fenómeno de la proporción creciente de personas con una escolaridad mayor que, para un puesto similar, habían obtenido quienes se van reiterando de los mercados de trabajo.

Debiéndose esto a que los individuos se disponen a adquirir mayor escolaridad para competir entre sí por un determinado status, lo cual eleva continuamente la demanda educativa, aunque la demanda laboral tienda a permanecer en niveles relativamente estables.

Esta teoría explica directamente el hecho de que “las ocupaciones existentes en los mercados laborales sean desempeñadas por personas que alcanzaron niveles de escolaridad poco homogéneos” Muñoz (1996); de los cuales se deriva la observación, de que en condiciones de una creciente densidad educativa de la fuerza laboral, es cada vez mayor la proporción de sujetos que desempeñan cada puesto, con una escolaridad mayor a la obtenida por las personas que se van reiterando de los mercados de trabajo.

Muñoz (1996) menciona que “Las variaciones observadas en la escolaridad de quienes desempeñan ocupaciones semejantes, pueden ser explicadas por el hecho de quienes adquieren determinadas dosis de escolaridad, lo que hacen con el fin de poder competir por determinado estatus” (P.23). Por tanto, la teoría predice que, en la medida en que una cierta cantidad de escolaridad deja de ser suficiente para poder acceder a la posición social deseada, aquellos individuos que están en condiciones de adquirir mayores dosis de educación deciden hacerlo, con el fin de disponer de la educación formal que va siendo necesaria para desempeñar las mismas ocupaciones que anteriormente requerían menores niveles de preparación.

Por su parte Camoy (1982) menciona que “La educación hace posible como criterio de selección la asignación a diferentes clases de empleo”

Esta teoría ha identificado aspectos como describe De la Garza (2008) en la década de 1970 en México, cada vez se encuentran más marcadas acciones en la Sociología del Trabajo como mano de obra barata, el empleo informal, la pérdida del Estado de bienestar o benefactor, donde “el hombre estaba dominado por estructuras burocráticas y concepciones estructuralistas que le asignaban una posición en la sociedad o una tarea histórica a desarrollar”. El trabajo que proporcionaba el Estado hacía que se tuviera una posición frente a la sociedad a través de un trabajo.

El bien posicional estuvo determinado en diversos casos por el Estado, donde su papel fue como medio para asignar ese status en la sociedad, sin embargo, se ha modificado. De Garay y Fresán Orozco (2000) afirman que en los años 90 las perspectivas del trabajo han sido sombrías para los egresados de los sistemas educativos. En muchos países relativamente ricos, así como en las naciones en desarrollo, existe un desempleo considerable de los graduados. Sin embargo, sigue siendo, un hecho constatable que ha mayor escolaridad de las personas las posibilidades de empleo y posición aumentan. Quienes ingresan a las universidades, lo hacen por motivos como acceder a un empleo mejor, para obtener una posición social relevante, para mejorar las condiciones de vida de sus descendientes, para contribuir al desarrollo del país o de la sociedad, para aprender cosas nuevas y adquirir cultura Ornelas (1995). Los individuos buscan un empleo según la formación recibida, donde los demás miembros del grupo los reconocen y les otorga una posición o jerarquía que los hace distinguirse en la sociedad.

MERCADO LABORAL

Feito R (1990) Señala las siguientes teorías del mercado laboral:

Para simplificar haremos referencia básicamente a tres teorías que desde el ámbito del pensamiento liberal explican el funcionamiento del mercado de trabajo: la teoría del capital del capital humano, la teoría de la búsqueda del trabajo y la teoría de la segmentación del mercado de trabajo Toharia (1993).

La teoría del capital humano

Afirma que el hombre es un ser económico y racional que actúa para maximizar sus ingresos y aplica esta conducta en la búsqueda de empleo. Considera que el paro, al igual que la renta, refleja las diferencias entre los trabajadores en cuanto a capacidad, niveles de formación y educación y tipos de experiencia en el trabajo. Desde la óptica empresarial se acusa a las escuelas de no suministrar a los alumnos las destrezas y aptitudes necesarias para trabajar.

Teoría de búsqueda de trabajo

Supone que la gente que empieza a buscar empleo por primera vez no tiene información suficiente sobre el mercado de trabajo y que sus expectativas sobre el salario son más elevadas de lo que puede conseguir. Es posible, por tanto, que los trabajadores rechacen los primeros empleos que encuentran. El paro es algo temporal, lo que, a primera vista, parece una visión demasiado idílica.

Teoría de mercados duales (segmentación)

Hay dos mercados de trabajo: el primario y el secundario. El mercado primario se caracteriza por sus buenas condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad en el empleo. El mercado secundario primario se caracteriza justamente, por lo contrario. Se trata de empleos que apenas ofrecen posibilidades de promoción. Desde el punto de vista de los trabajadores, todos los trabajos secundarios son básicamente iguales, conducen a la obtención de un salario.

Las dos primeras teorías suponen un mercado de trabajo fluido y competitivo moldeado por la motivación económica. El paro es el resultado de barreras personales. En la teoría del capital humano no se considera que la principal barrera deriva de una insuficiente inversión en educación. En la teoría del mercado dual contrasta fuertemente con las otras dos teorías anteriores. Una considerable parte de la adquisición de cualificaciones no es el resultado de decisiones económicas.

Gran parte de la formación necesaria para los puestos de trabajo de sector primario no tiene lugar en las escuelas, sino en el mismo trabajo.

5.2. - JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En estas épocas de crecimiento económico, la carrera profesional de Administración presenta una demanda laboral favorable aparentemente para el egresado en esta carrera.

Es por ello que la presente investigación buscó analizar la formación profesional y el mercado laboral, es decir; la oferta y demanda.

Dicha investigación brindó un conocimiento sólido acerca del tema a los futuros egresados, poder identificar las competencias laborales que requieren las organizaciones en la ciudad. En cuanto al aporte científico será útil para futuros estudiantes y profesionales interesados en el tema.

5.3. – PROBLEMA

En la actualidad las empresas requieren a profesionales con criterio y liderazgo que sepan innovar y buscar soluciones a los problemas presentados de la forma más eficiente y eficaz posible.

Ante esto el egresado en la escuela de Administración en la búsqueda de encontrar un puesto de trabajo que no solo cubra sus principales necesidades, sino le permita desarrollar su carrera profesional y como se espera aplicar los conocimientos adquiridos en aula.

Expuestas ambas situaciones se sabe que la demanda depende de las empresas y la oferta en este caso de los egresados de Administración de la Universidad San Pedro.

Por lo expuesto anteriormente se formula el siguiente problema:

¿Cómo la formación profesional de los egresados de Administración de USP influye en el mercado laboral en la ciudad de Sullana?

5.4. - CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

5.4.1. Definición Conceptual de las variables,

Definición de Egresado (a)

Real Academia Española – RAE, Diccionario de la lengua española, 23.ªed. (2015)

“Persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios”.

Definición de Calidad Universitaria:

UNESCO (1998) “La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI ... “La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario”

UNESCO (1998) “La Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI “La calidad requiere también que la enseñanza superior esté caracterizada por su dimensión internacional: el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes y los proyectos de investigación internacionales, aun cuando se tengan debidamente en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales”

Definición de Perfil Profesional

Araya (2012) “El perfil profesional se admite como la representación de una propuesta curricular, que se concreta en la integralidad de la persona y del profesional, quien una vez terminada su carrera universitaria pueda servir a la sociedad; por tanto, en ese proceso educativo se integran conocimientos –intelectuales y técnicos, específicos y generales– y comportamientos humanos consigo mismo y con los demás”.

Hernández (2004) “Concibe el perfil profesional como una imagen previa de las características, los conocimientos, las habilidades, los valores y sentimientos que debe haber desarrollado el estudiante en su proceso de formación”.

Definición de Competencia Laboral:

Lasida J. (1998) “Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes verificables, que se aplican en el desempeño de una función productiva”.

INEM (1995) Metodología para la ordenación de la formación profesional. “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos y facultades de análisis, de toma de decisiones, de transmisión de información, elementos considerados necesarios para el desempeño pleno de la ocupación”.

Agudelo (1998) “Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo”.

Bunk (1994) “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

Definición de Mercado Laboral

Santomé (2004) “El mercado laboral es el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos instituciones, etc.”

Fontana (2003) “El mercado laboral se define como aquel mercado específico que se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral.”

Definición de Oferta

Fontana (2003) “La oferta laboral está constituida por la oferta de mano de obra que es reclamada por las empresas en función de sus necesidades productivas. Dicho de otro modo, la oferta laboral se constituye por el conjunto de trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo a cambio de un salario.”

Definición de Demanda

Fontana (2003) “La demanda del mercado laboral 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”.

Definición de horas de trabajo legal en Perú

(Referencia: Artículo 1 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR) La jornada máxima legal prevista en la Constitución Política del Perú es de ocho (08) horas diarias o de cuarenta y ocho (48) horas semanales. Se entiende como horas semanales, aquellas comprendidas en un período de siete (07) días, no obstante, se puede establecer por Ley, por Convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal.

Referencia: Ministerio de Trabajo - página web – Preguntas Frecuentes. ¿Cuál es la diferencia entre jornada y horario de Trabajo?

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentra obligado en virtud del contrato de trabajo celebrado. El horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir, determina con exactitud la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo.

Definición de Factor Producción

(Banco de Republica Colombia - Actividad Cultural. Biblioteca Virtual. Biblioteca Luis Ángel Arango. Sección wiki: conceptos). “Los factores de producción son los recursos que una empresa o una persona utiliza para crear y producir bienes y servicios. En la teoría económica se considera que existen tres factores principales de producción: el capital, el trabajo y la tierra”.

Definición de Salarios

Rosenberg, J (1994) ... “Compensación percibida por un empleado como contraprestación por los servicios durante un período determinado”.

5.4.2.- Operacionalización de las variables

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
Formación de egresado en Administración	Calidad educativa	Plan de estudios
		Grado de estudios del docente
		Enseñanza
		Capacitación docente
		Instalaciones y equipamiento
	Perfil profesional	Competencias
		Cultura y valores
		Conocimiento ofimático
		Conocimientos de idiomas
	Competencias laborales	Ética
		Aptitudes
		Actitudes
		Conocimientos / Aprendizaje
		Experiencia
		Capacitaciones
Mercado laboral	Oferta y demanda	Perspectiva de la empresa
		Ocupaciones del sector privado y público
		Perfiles profesionales.
		Vinculación empresarial
		Oferta educativa
		Mecanismos de apoyo a la inserción laboral
		Población activa
		Población ocupada
		Población desempleada o parada
	Horas de trabajo	Jornada laboral máxima
		Seguridad social
		Higiene y seguridad
	Factor producción	Principio empresarial
		Producción de bienes y servicios
		Puestos de trabajo
		Tipo de profesionales
	Salarios	Costo de la productividad
		Compensaciones
		Incentivos

5.5. - HIPÓTESIS

Las formaciones profesionales de los egresados de Administración de la USP inciden en el mercado laboral de Sullana.

5.6. - OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar la formación profesional de los egresados de Administración de la USP- Sullana para determinar su influencia en el mercado laboral de Sullana.

Objetivos Específicos

- Analizar la calidad educativa de la Universidad San Pedro – Sullana en el egresado de Administración
- Analizar el perfil profesional y las competencias laborales del egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.
- Describir la oferta y demanda laboral en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.
- Analizar las horas de trabajo, factores de producción y la retribución económica en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

6.- METODOLOGÍA

6.1.- TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

6.1.1.- Tipo de Investigación

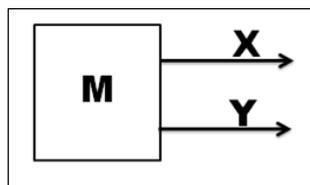
Para la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo – cualitativo no experimental transversal, debido a que la recolección de datos para la medición de estudio de la variable, se efectuó en su momento dado. Para ello, se aplicó dos cuestionarios uno fue aplicado a los docentes de la USP – Sullana que enseñaron el X ciclo de carrera (ANEXO N° 03) y otro aplicado a los egresados de Administración del año 2016 – I semestre (ANEXO N° 04), en los primeros dos cuestionarios se recolectaron los datos cuantitativos. Para culminar la investigación se aplicó una guía de entrevista (ANEXO N° 05) aplicado a 4 colaboradores de las organizaciones de Sullana, de esta manera se recolectaron los datos cualitativos, ambos resultados fueron sometidos a análisis para la obtención de resultados.

6.1.2.- Diseño de la Investigación

El diseño para la presente investigación es no experimental trasversal descriptivo, se tomó como objeto de investigación los docentes de X ciclo, el egresado de Administración de la Universidad San Pedro -Sullana año 2016 – I semestre y colaboradores del Área de RRHH de las empresas de Sullana.

Siendo el esquema o diagrama el siguiente:

Descriptiva simple



Donde:

M: Muestra. Representada por docentes, egresados y empresas de Sullana.

X: 3 docentes de la USP y 22 egresados de Administración.

Y: 4 empresas de Sullana representan el mercado laboral.

6.2. - INSTRUMENTOS Y FUENTE DE INFORMACIÓN

Se utilizó el instrumento de recolección de la información

- El Cuestionario I (ANEXO N° 03): Estuvo diseñado con el fin de medir la calidad educativa de la USP – Sullana, para ello se hizo 15 preguntas cerradas con la escala de medición ordinal o de Lickert, relacionadas al plan de estudios de la USP, preparación, responsabilidad, capacitación, y funciones (investigación, mejoramiento continuo, permanencia de la enseñanza, proyección social, gestión social y gestión universitaria) en el desarrollo de la docencia. Además de las instalaciones, equipamiento y ambiente en la USP- Sullana.
- El cuestionario II (ANEXO N° 04): Estuvo diseñado con el fin de medir las competencias, valores, conocimiento en ofimática e idioma extranjero nivel básico. Para ello las se estructuraron 20 preguntas cerradas con la escala de medición ordinal o de Lickert relacionadas con el crecimiento de su formación profesional.
- Guía de entrevista (ANEXO N° 05): Estuvo diseñada con el fin de recolectar datos cuantitativos relacionados a la demanda laboral y retribución económica en el egresado de Administración. Se utilizó 20 preguntas abiertas, sobre su opinión acerca del tema.

Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y pruebas piloto.

6.3.- PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

6.3.1. – Procesamiento

Previamente se elaboró el Cuestionario I en Formularios Google, en donde se le envió a dos (02) docentes de la USP – Sullana, vía correo electrónico. En las siguientes fechas 14/12/2016 y 18/12/2016. A un docente se encuestó de manera presencial. El Cuestionario II se elaboró mediante el Programa Microsoft Word, se imprimió y saco 22 juegos de copias, luego se encuestó a los egresados vía telefónica, y presencial. Las llamadas a los egresados fueron realizadas en el mes diciembre del año 2016. Las entrevistas se realizaron personalmente a un colaborador del Área de Recursos Humanos entre los cargos jefes de Áreas, Supervisores y colaboradores encargados del proceso de selección, evaluación e introducción del personal en las oficinas de Recursos Humanos de cada empresa. A continuación, se detalla la siguiente información:

Entrevista 01 – Institución Pública

Nombre de la empresa: ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA.

Colaborador: Tec. Casilda Rivas Maldonado.

Cargo: Empleado nombrado.

Fecha: 13/12/2016.

Entrevista 02 – Institución Privada

Nombre de la empresa: CAJA SULLANA.

Colaborador: Lorena Velazco.

Cargo: Gestor del Área de RR.HH. (verificación de C.V).

Fecha: 21/12/2016.

Entrevista 03 – Institución Pública

Nombre de la empresa: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA.

Colaborador: Lic. Miguel Ángel Nizama Ruiz.

Cargo: Jefe se Área de RR. HH.

Fecha: 21/12/2016

Entrevista 04 – Institución Privada

Nombre de la empresa: TOTTUS – SULLANA.

Colaborador: Gilmer Juárez Campos.

Cargo: Supervisor.

Fecha: 08/01/2017.

6.3.2.- Análisis de la información

Los cuestionarios I y II fueron procesados y tabulados a través del Programa Microsoft Excel; para la realización de las Tablas y Figuras. Para la Guía de entrevista se transcribió las respuestas.

6.4.- POBLACIÓN - MUESTRA

- La malla curricular de la carrera de Administración de la USP, demostró 4 cursos en el ciclo X, estos fueron desarrollados por tres (3) docentes.
- 22 egresados en la carrera profesional de Administración en el año 2016 – I Semestre, esta información fue suministrada en el área de secretaria de la universidad USP – Sullana.
- 4 colaboradores de las empresas de Sullana entre públicas y privadas. No hay formula debido a que se tomó toda la población muestra.

7.- RESULTADOS

Resultados sobre la calidad educativa de la Universidad San Pedro – Sullana en el egresado de Administración.

RESULTADOS A NIVEL DOCENTES USP DE ÚLTIMO CICLO

1.- El plan de estudios de la USP – Sullana se adapta a la realidad socioeconómica de la demanda laboral en la ciudad de Sullana de una manera:

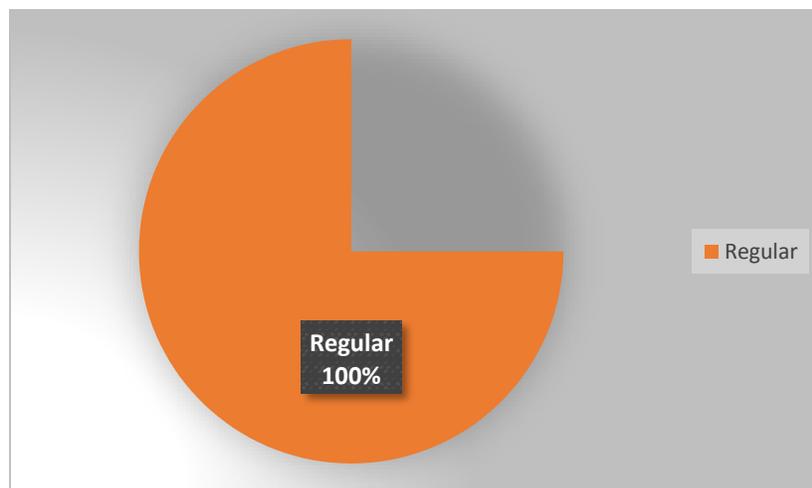
TABLA N° 01

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Regular	3	100%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 01



En la tabla N° 01 apreciamos que el plan de estudios de la USP - Sullana se adapta a la realidad socioeconómica de la demanda laboral en la ciudad de Sullana de manera regular con un 100%.

2.- En cuanto a su desempeño y desarrollo en el plan de estudios de la carrera de Administración de la USP - Sullana, fue:

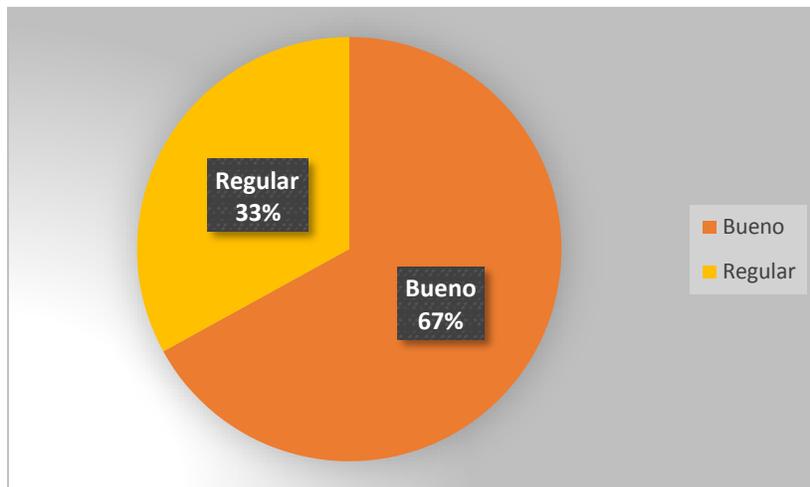
TABLA N° 02

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Bueno	2	67%
Regular	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 02



En la tabla N° 02 se observa que como docente de Administración de la USP – Sullana el desempeño y desarrollo en el plan de estudios es bueno con un 67% y el 33% es de manera regular.

3.- ¿Utilizó un plan de acción para dictar las materias asignadas en el tiempo establecido?

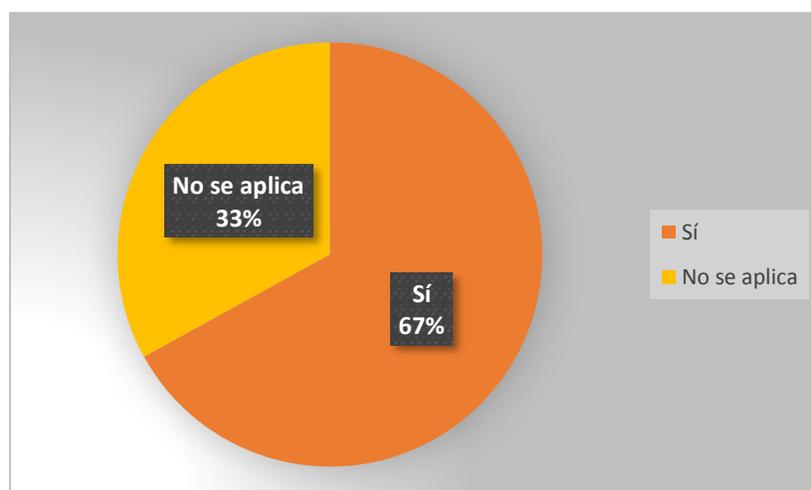
TABLA N° 03

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Sí	2	67%
No se aplica	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 03



En la tabla N° 03 hallamos que el 67% de los docentes de Administración del último siglo de la USP – Sullana, sí utilizó un plan de acción para dictar las materias asignadas en el tiempo establecido y solo el 33% afirmó que no se aplica un plan de acción.

4.- El plan de estudios de la carrera de Administración de la USP – Sullana es claro y preciso para alcanzar los objetivos propuestos de una manera:

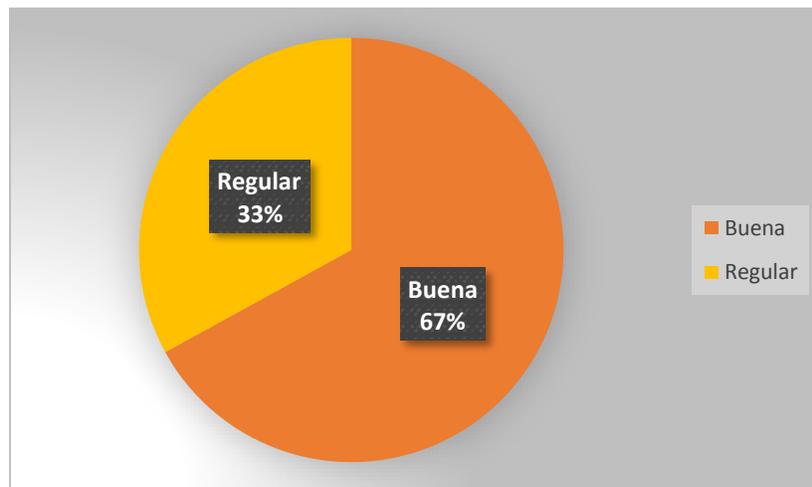
TABLA N° 04

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Buena	2	67%
Regular	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 04



En la tabla N° 04 se aprecia que un 67% el plan de estudios de la carrera de Administración de la USP- Sullana para alcanzar los objetivos propuestos es de cierta manera buena y el otro 33% es regular.

5.- El desarrollo de todo el sílabo del plan de estudios de la carrera de Administración de la USP – Sullana fue. Según la escala donde:

1. Insatisfecho / 5. Satisfecho_

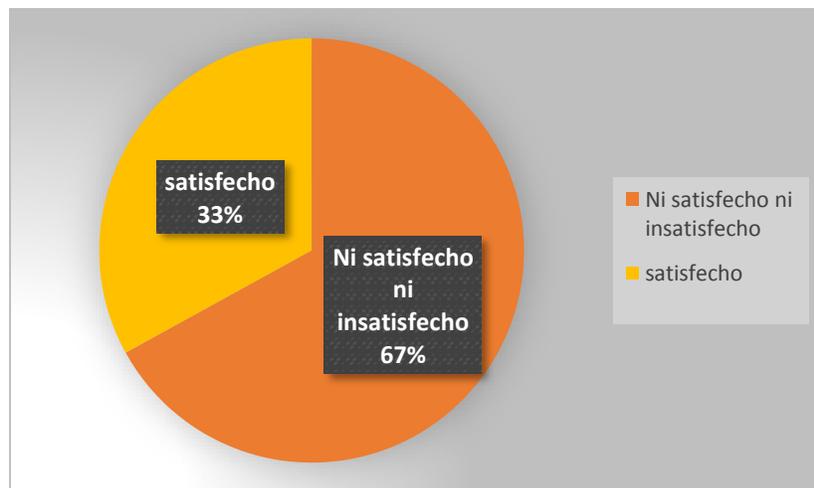
TABLA N° 05

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ni satisfecho ni insatisfecho	2	67%
satisfecho	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 05



En la tabla N° 05 se observa que un 67% no están ni satisfecho ni insatisfecho con el desarrollo de todo el sílabo del plan de estudios de la carrera de Administración de la USP – Sullana y el 33% están satisfecho.

6.- Ejerce usted la docencia universitaria en la USP – Sullana como:

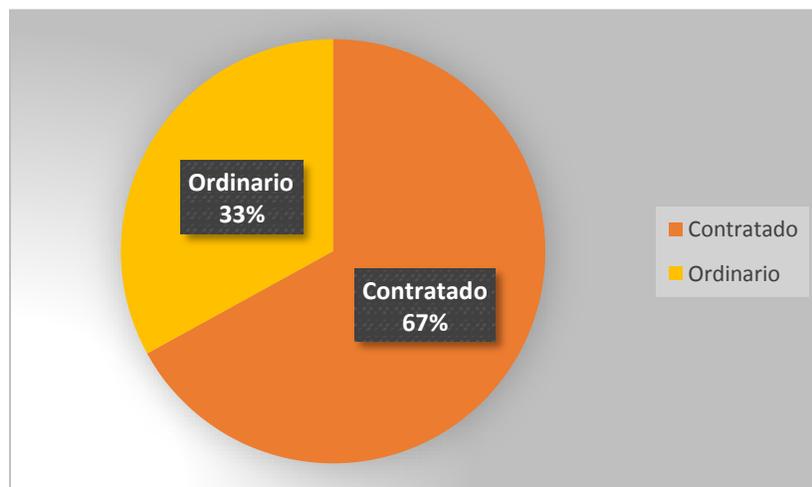
TABLA N° 06

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Contratado	2	67%
Ordinario	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 06



En la tabla N° 06 se aprecia al 67% de los docentes encuestados ejercen la docencia como contratados; es decir en plazo determinado y condiciones que fija la universidad. Y solo el 33% ejerce la docencia como ordinario; es decir principales, asociados y auxiliares.

7.- Para el ejercicio de la docencia usted cuenta con:

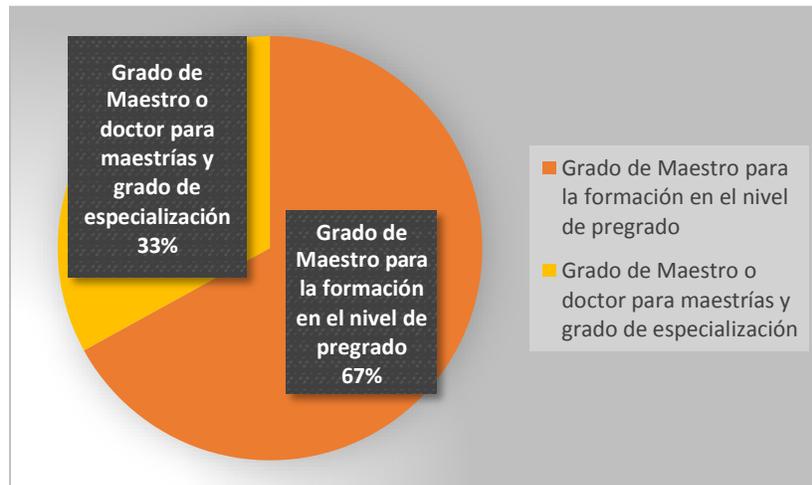
TABLA N° 07

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado	2	67%
Grado de Maestro o doctor para maestrías y grado de especialización	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 07



En la tabla N° 07 se observa que un 67% de los docentes que enseñan a los egresados de Administración de la USP – Sullana, para el ejercicio de la docencia cuentan con Grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado y el 33% cuenta con Grado de Maestro o doctor para maestrías y grado de especialización.

8.- ¿La experiencia laboral está relacionada en los cursos que dicta como docente de la USP – Sullana?

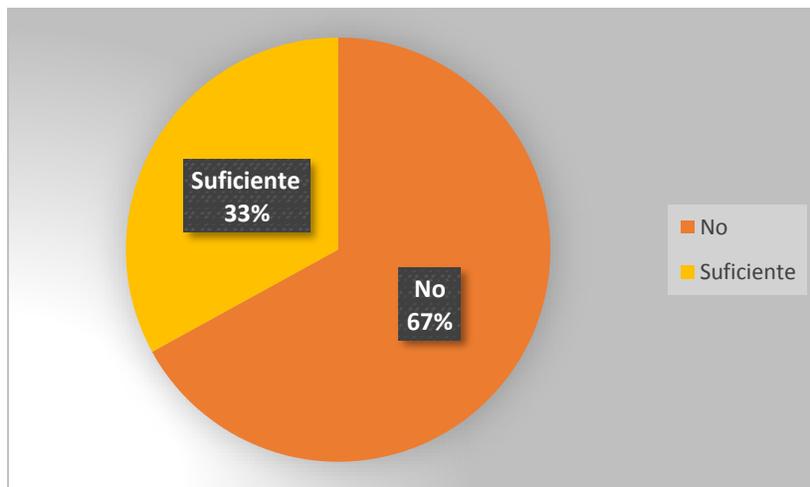
TABLA N° 08

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
No	2	67%
Suficiente	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 08



En la tabla N° 08 se aprecia al 67% la experiencia laboral en el docente no está relacionada en los cursos que dicta como docente de la USP – Sullana, mientras solo un 33% su experiencia laboral es suficiente.

9.- Cómo docente de la USP - Sullana realizó una preparación de la enseñanza de manera:

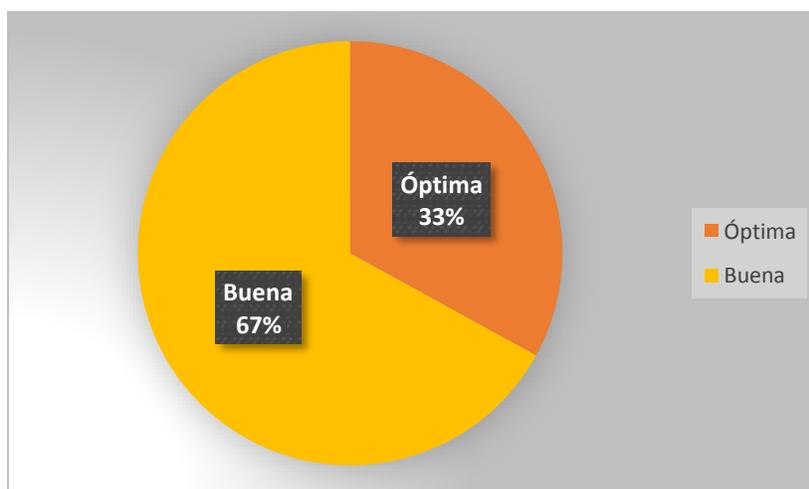
TABLA N° 09

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Óptima	1	33%
Buena	2	67%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 09



En la tabla N° 09 se observa que un 33% de la preparación de la enseñanza como docente de la USP – Sullana es óptima y el 67% es buena.

10.- La USP – Sullana crea un ambiente propicio para el aprendizaje universitario. Según la escala donde:

1. Muy inapropiado / 5. Muy apropiado.

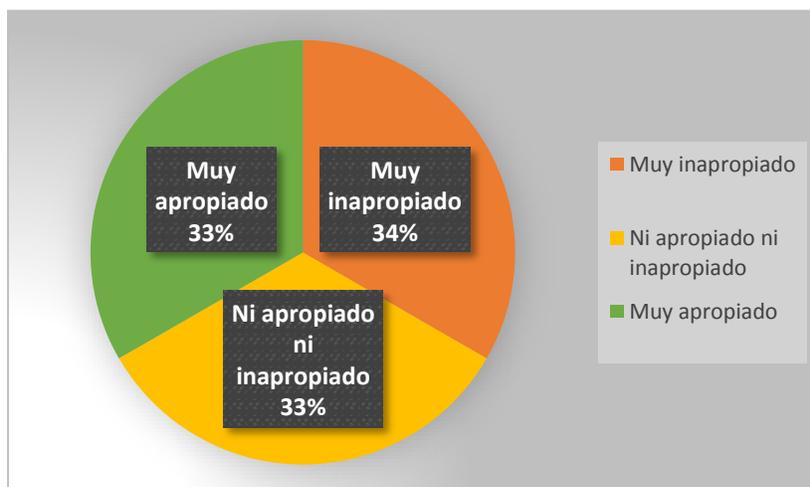
TABLA N° 10

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Muy inapropiado	1	34%
Ni apropiado ni inapropiado	1	33%
Muy apropiado	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 10



En la tabla N° 10 se aprecia que un 34% cree que el ambiente de la USP – Sullana crea un ambiente muy apropiado para el aprendizaje universitario, un 33% opina ni muy apropiado ni inapropiado y el otro 33% muy inapropiado.

11.- Como docente de la USP – Sullana la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos es:

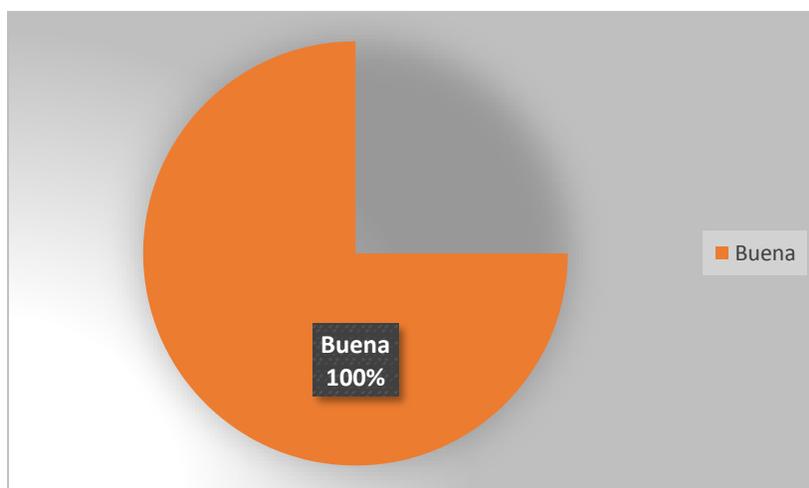
TABLA N° 11

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Buena	3	100%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 11



En la tabla N° 11 se aprecia que el 100 % de la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos de la USP – Sullana es buena.

12.- Como docente de la USP - Sullana mis responsabilidades y tareas con la enseñanza son:

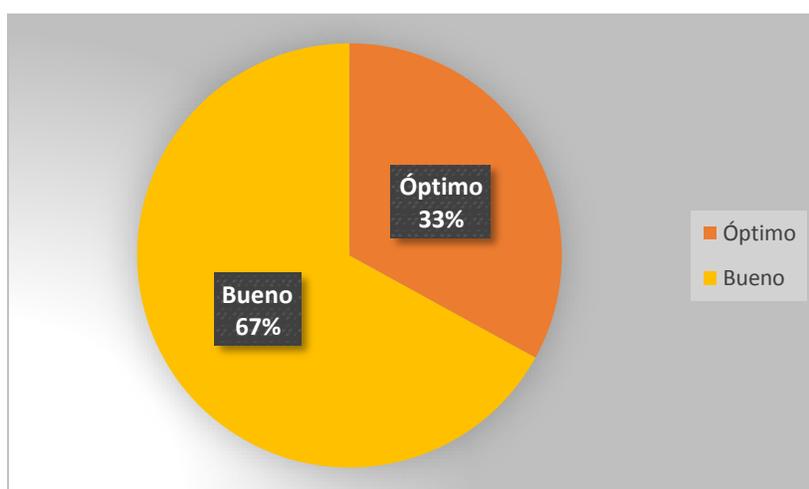
TABLA N° 12

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Óptimo	1	33%
Bueno	2	67%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 12



En la tabla N° 12 se observa que un 33% de las responsabilidades y tareas con la enseñanza como docente de la USP - Sullana es óptimo y el 67% es bueno.

13.- ¿Existe una capacitación para el docente de Administración en la USP - Sullana?

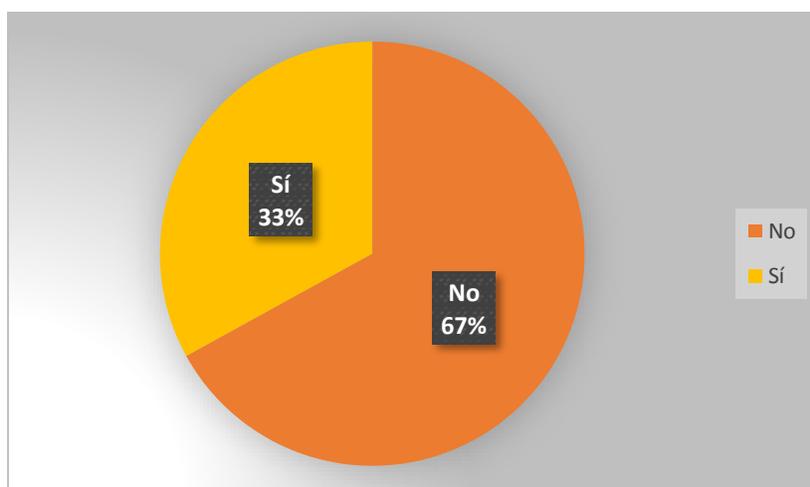
TABLA N° 13

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
No	2	67%
Sí	1	33%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 13



En la tabla N° 13 se observa que el 67% asegura que no existe una capacitación para el docente de Administración en la USP – Sullana y solo el 33% manifiesta que sí.

14.- Califique sus funciones en el desarrollo de la docencia. Según la escala donde:

1. Muy poco / 5. Mucho

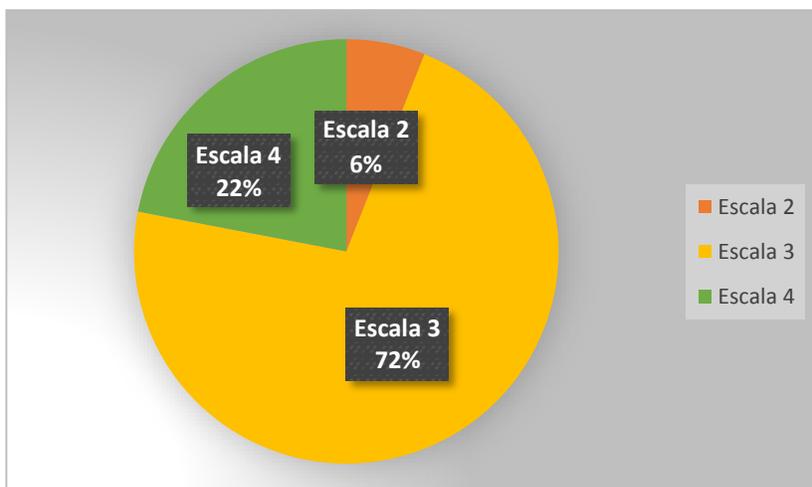
TABLA N° 14

FACTORES	Escala 2		Escala 3		Escala 4		TOTAL	
	CANT	%	CANT	%	CANT	%	CANT	%
Investigación			3	100%			3	100%
Mejoramiento continuo	1	33%	1	33%	1	33%	3	100%
Permanencia de la enseñanza			2	67%	1	33%	3	100%
Proyección Social			3	100%			3	100%
Gestión Social			2	67%	1	33%	3	100%
Gestión Universitaria			2	67%	1	33%	3	100%
PROMEDIO		6%		72%		22%		

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 14



En la tabla N° 14 apreciamos que las funciones en el desarrollo de la docencia: investigación, mejoramiento continuo, permanencia de la enseñanza, proyección social, gestión social y gestión universitaria en promedio de un 72% es según la escala ni muy poco ni mucho, con el 22% se observa que según la escala es mucho, y solo un 6% en promedio según la escala es muy poco.

15.- Las instalaciones y equipamiento de la USP – Sullana son:

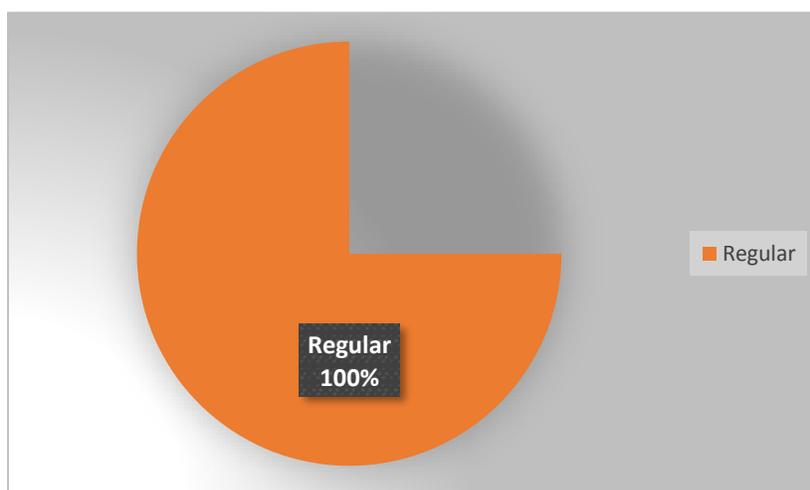
TABLA N° 15

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Regulares	3	100%
TOTAL	3	100%

Fuente: Cuestionario I (Aplicado a docentes)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 15



En la tabla N° 15 se aprecia al 100% que las instalaciones y equipamiento de la USP – Sullana son regulares.

Resultados sobre el perfil profesional y las competencias laborales del egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

RESULTADOS A NIVEL EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN USP - SULLANA

16.- ¿Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad de tomar decisiones?

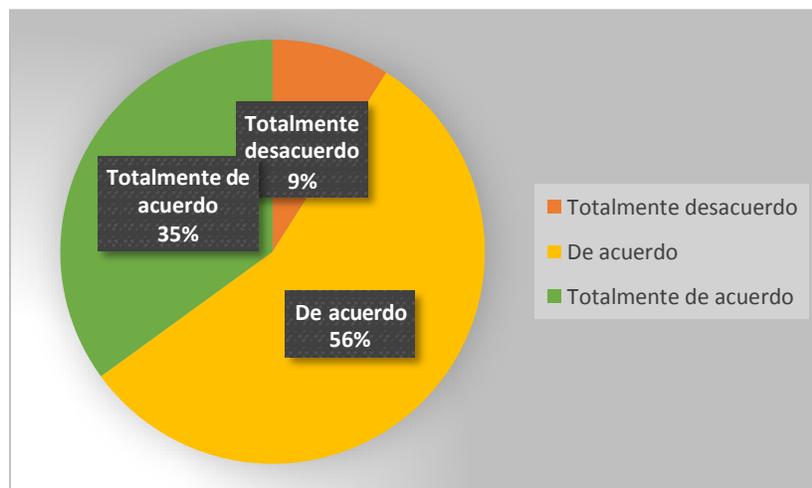
TABLA N° 16

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	2	9%
De acuerdo	12	56%
Totalmente de acuerdo	8	35%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 16



En la tabla N° 16 se observa que un 56 % de los egresados de la carrera de administración están de acuerdo que durante la formación de su carrera profesional desarrollaron la capacidad de tomar decisiones, en un 35% está totalmente de acuerdo y solo un 9% está totalmente desacuerdo.

17.- ¿Durante el estudio de mi carrera aprendí a orientar mis decisiones a resultados de corto y largo plazo?

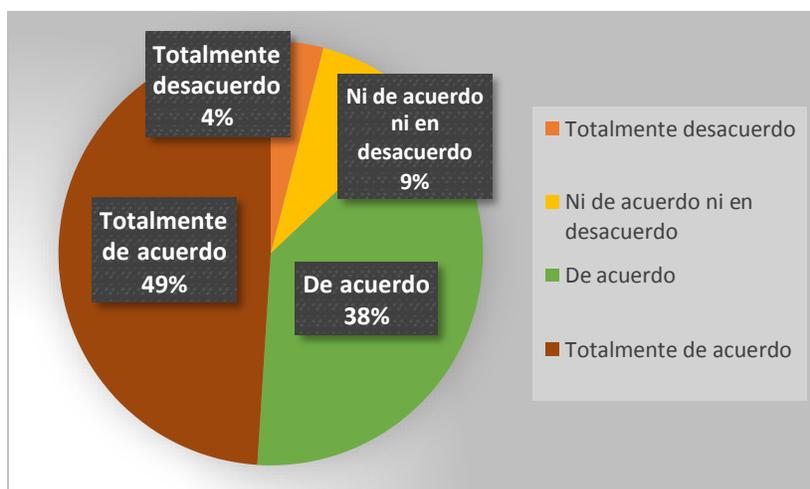
TABLA N° 17

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	1	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	9%
De acuerdo	8	38%
Totalmente de acuerdo	11	49%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 17



En la tabla N° 17 se aprecia que el 49% el egresado de administración de la USP – Sullana están totalmente de acuerdo que durante el estudio de su carrera aprendió a orientar sus decisiones a resultados de corto y largo plazo. El 38% no están de acuerdo, con un 9% los egresados de administración no están ni de acuerdo ni en desacuerdo y sólo el 4% están totalmente desacuerdo.

18.- ¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle en gran medida mi capacidad matemática?

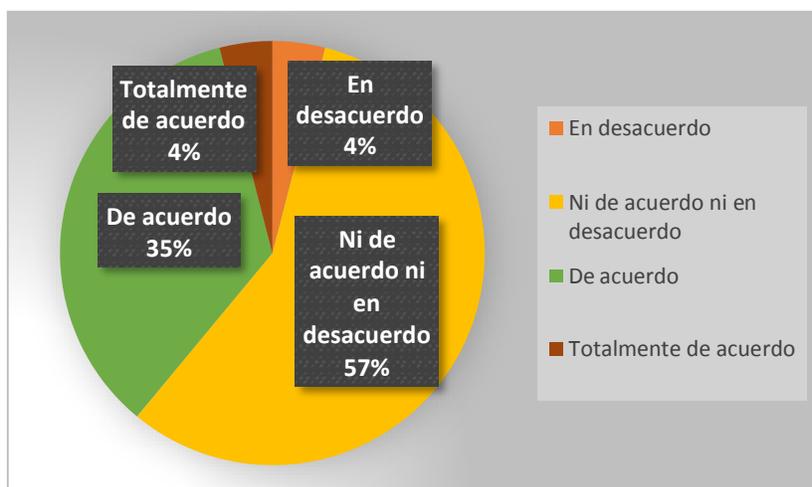
TABLA N° 18

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	57%
De acuerdo	8	35%
Totalmente de acuerdo	1	4%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 18



En la tabla N° 18 se denota que un 57% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo que durante el estudio de la carrera desarrolló en gran medida su capacidad matemática, el 35% de egresados de administración están de acuerdo, y con el 4% están totalmente de acuerdo y en desacuerdo.

19.- ¿Durante el desarrollo de mi carrera aprendí a tomar en cuenta que ideas y sugerencias de las personas con las que trabajo para que participen activamente en la toma de decisiones?

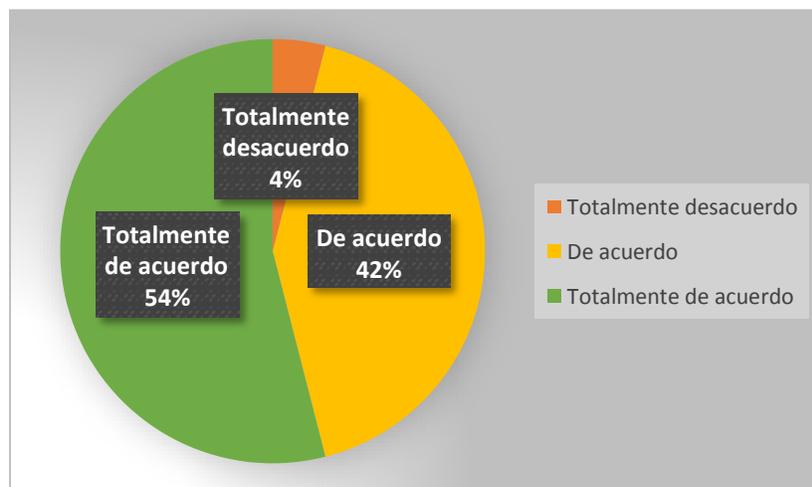
TABLA N° 19

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	1	4%
De acuerdo	9	42%
Totalmente de acuerdo	12	54%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 19



En la tabla N° 19 hallamos que el 54% están totalmente de acuerdo que durante el desarrollo su carrera aprendió a tomar en cuenta que ideas y sugerencias de las personas con las que trabajan para que participen activamente en la toma de decisiones, con el 42% están de acuerdo, mientras que el 4% están totalmente desacuerdo.

20.- ¿Durante el estudio de mi carrera aprendí la motivación para la búsqueda del desarrollo profesional?

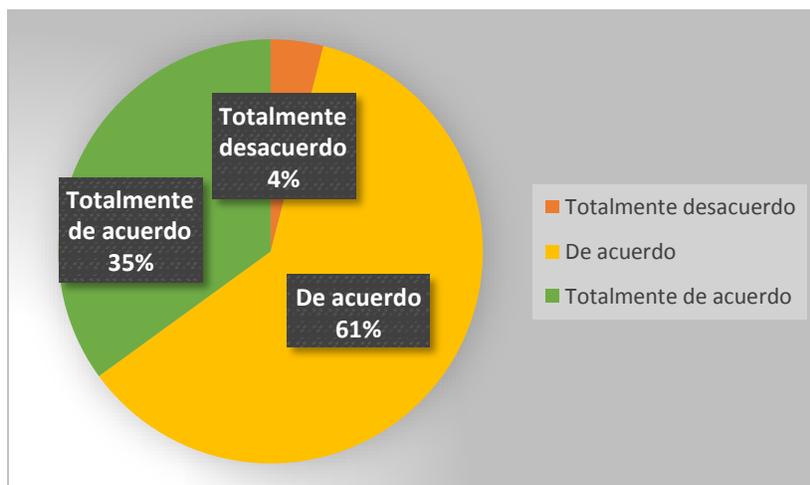
TABLA N° 20

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	1	4%
De acuerdo	13	61%
Totalmente de acuerdo	8	35%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 20



En la tabla N° 20 se aprecia que el 61% están de acuerdo que durante el estudio su carrera aprendió la motivación para la búsqueda del desarrollo profesional, con el 35% están totalmente de acuerdo, mientras que el 4% están totalmente desacuerdo.

21.- ¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle responsabilidad en alcanzar el bienestar común?

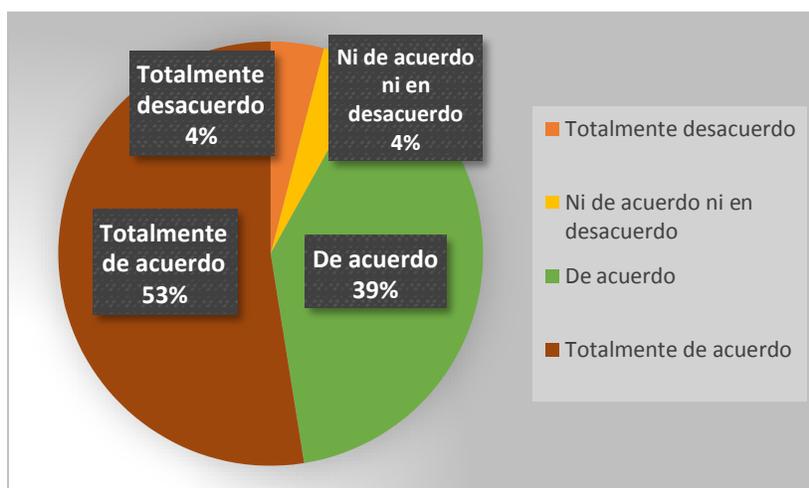
TABLA N° 21

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	1	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4%
De acuerdo	8	39%
Totalmente de acuerdo	12	53%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 21



En la tabla N° 21 se observa que el 53% están totalmente de acuerdo que durante el estudio de su carrera desarrolló responsabilidad en alcanzar el bienestar común, mientras que el 39% están de acuerdo y solo el 4% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente desacuerdo.

22.- ¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle alto grado de autoestima y responsabilidad?

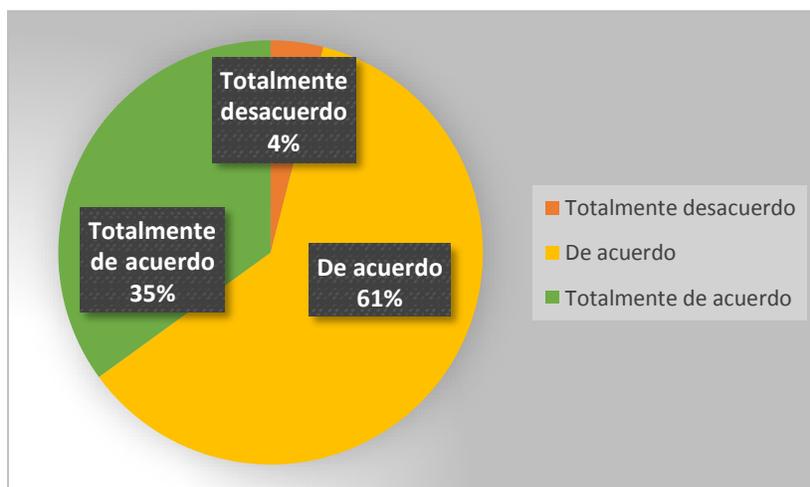
TABLA N° 22

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	1	4%
De acuerdo	13	61%
Totalmente de acuerdo	8	35%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 22



En la tabla N° 22 se denota que el 61% están de acuerdo que durante el estudio de su carrera desarrollo alto grado de autoestima y responsabilidad, el 35% están totalmente de acuerdo y solo el 4% están totalmente desacuerdo.

23.- ¿Durante el estudio de mi carrera aprendí la edición de textos de manera profesional?

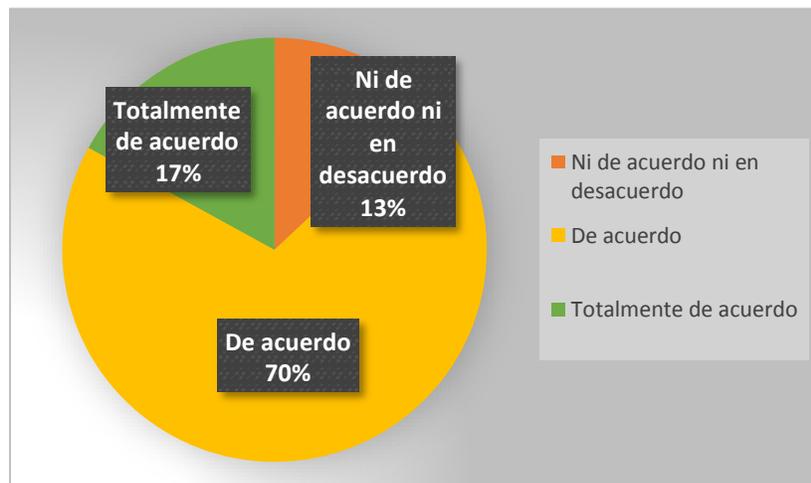
TABLA N° 23

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13%
De acuerdo	15	70%
Totalmente de acuerdo	4	17%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 23



En la tabla N° 23 se aprecia que el 70% están de acuerdo que durante el estudio de su carrera aprendió la edición de textos de manera profesional, el 17% están totalmente de acuerdo y solo el 13% de egresados están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

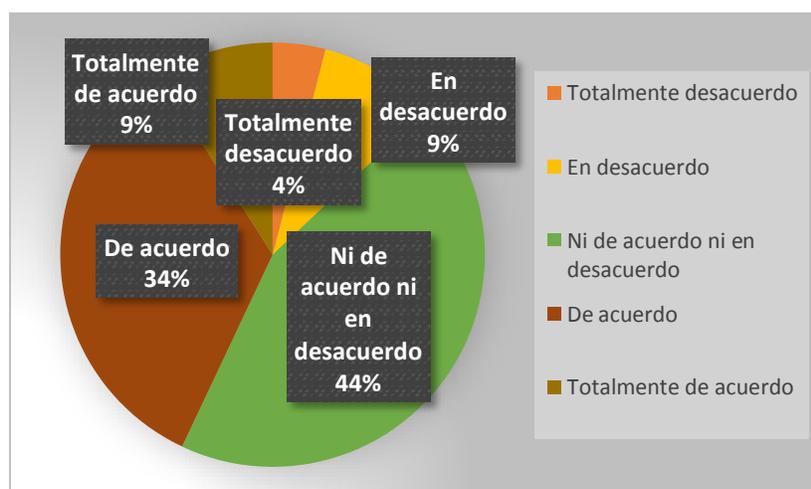
24.- ¿Durante el estudio de mi carrera aprendí a realizar hojas de cálculos con el programa Microsoft Excel de manera profesional?

TABLA N° 24

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	1	4%
En desacuerdo	2	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	44%
De acuerdo	8	34%
Totalmente de acuerdo	2	9%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)
Elaboración: Propia

FIGURA N° 24



En la tabla N° 24 se observa que el 44% están ni de acuerdo ni en desacuerdo que durante el estudio de su carrera aprendieron a realizar hojas de cálculos con el programa Microsoft Excel de manera profesional, con un 34% los egresados de administración están de acuerdo, el 9% se mostró en desacuerdo y totalmente de acuerdo y solo el 4% están totalmente en desacuerdo.

25.- ¿Durante el estudio de mi carrera aprendí a realizar una presentación con programa Microsoft Power Point de manera profesional?

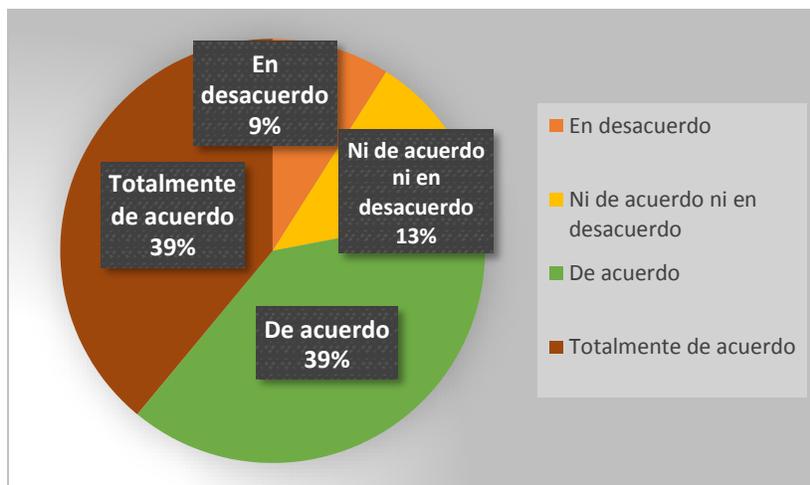
TABLA N° 25

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
En desacuerdo	1	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	13%
De acuerdo	9	39%
Totalmente de acuerdo	9	39%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 25



En la tabla N° 25 se denota que el 78 % están totalmente de acuerdo y de acuerdo que durante el estudio de la carrera aprendió a realizar una presentación con programa Microsoft Power Point de manera profesional, el 13% están ni de acuerdo ni en desacuerdo, y solo el 9% se mostró en desacuerdo.

26.- ¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle como mínimo un idioma extranjero nivel básico?

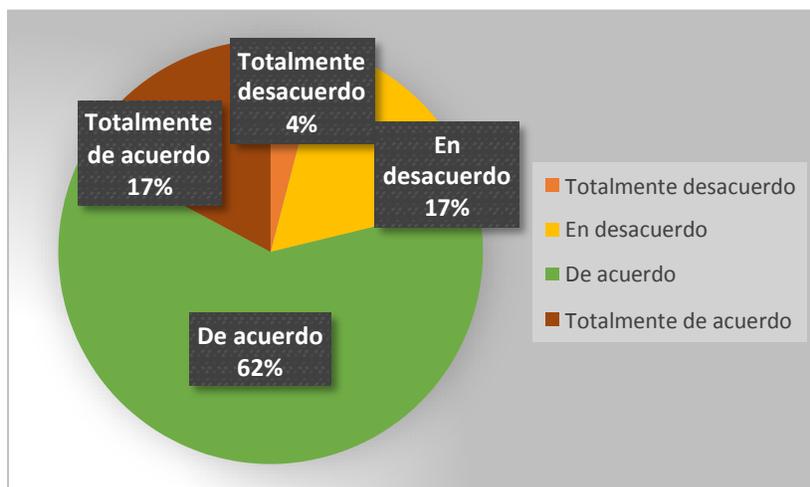
TABLA N° 26

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	1	4%
En desacuerdo	4	17%
De acuerdo	13	62%
Totalmente de acuerdo	4	17%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 26



En la tabla N° 26 se halla que el 62% están de acuerdo en que durante el estudio de su carrera desarrolló como mínimo un idioma extranjero nivel básico, el 17% están en desacuerdo y totalmente de acuerdo, mientras que el 4% se muestra en total desacuerdo.

27.- ¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle mi responsabilidad hacia la sociedad?

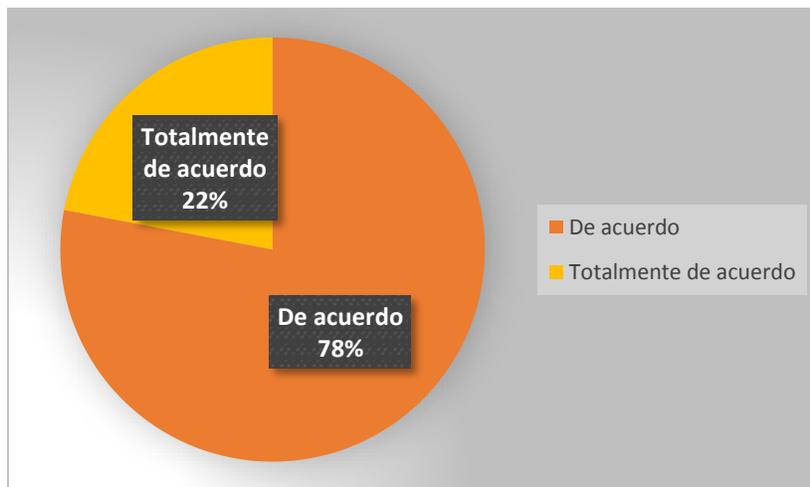
TABLA N° 27

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
De acuerdo	17	78%
Totalmente de acuerdo	5	22%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 27



En la tabla N° 27 denotamos que el 78% están de acuerdo que durante el estudio de su carrera desarrollo responsabilidad hacia la sociedad y un 5% están totalmente de acuerdo.

28.- ¿Durante el estudio de mi carrera aprendí responsabilidad hacia los niveles jerárquicos?

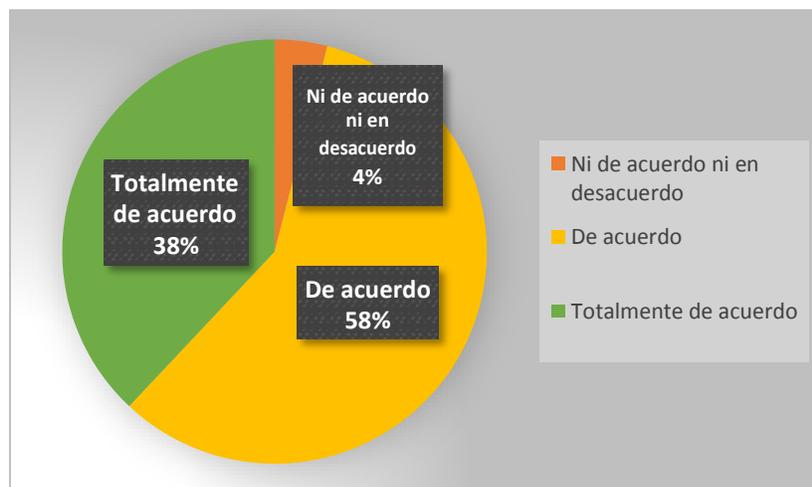
TABLA N° 28

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4%
De acuerdo	13	58%
Totalmente de acuerdo	8	38%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 28



En la tabla N° 28 se aprecia que el 58% están de acuerdo que durante el estudio de su carrera aprendió responsabilidad hacia los niveles jerárquicos, con un 38% los egresados de administración están totalmente de acuerdo y el 4% están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

29.- ¿Durante el estudio de mi carrera desarrolle responsabilidad hacia mi profesión?

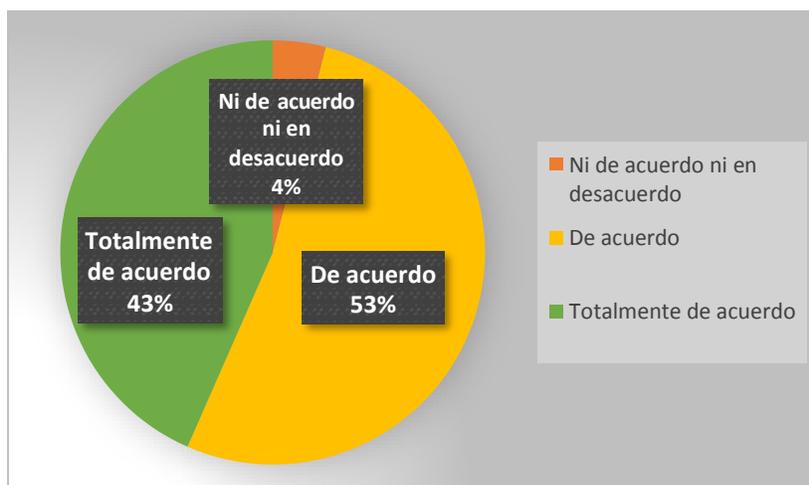
TABLA N° 29

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4%
De acuerdo	12	53%
Totalmente de acuerdo	9	43%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 29



En la tabla N° 29 se observa que el 53% están de acuerdo que durante el estudio de su carrera desarrollo responsabilidad hacia su profesión, con un 43% de los egresados de administración están totalmente de acuerdo y con el 4% se mostró ni de acuerdo ni en desacuerdo.

30.- ¿Tengo una comprensión profunda de la situación económica de mi provincia de Sullana?

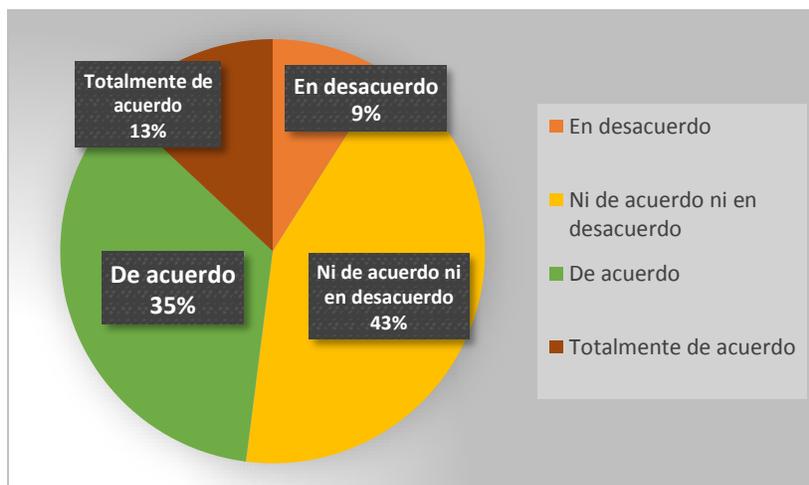
TABLA N° 30

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
En desacuerdo	2	9%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	43%
De acuerdo	8	35%
Totalmente de acuerdo	3	13%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 30



En la tabla N° 30 denotamos que el 43% están ni de acuerdo ni en desacuerdo al tener una comprensión profunda de la situación económica de la provincia de Sullana, con el 35% están de acuerdo, mientras que el 13% están totalmente de acuerdo y solo un 9% están en desacuerdo.

31.- ¿Mi experiencia laboral esta solamente relacionada de mi carrera profesional?

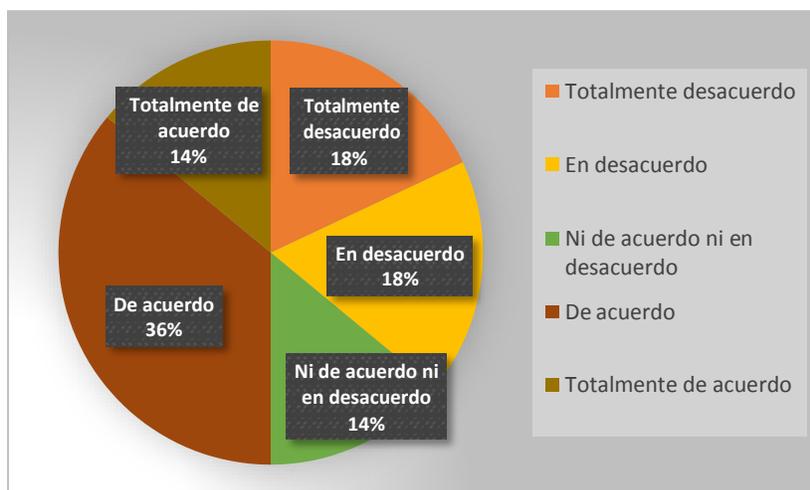
TABLA N° 31

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	4	18%
En desacuerdo	4	18%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	14%
De acuerdo	8	36%
Totalmente de acuerdo	3	14%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 31



En la tabla N° 31 hallamos que el 36% de los egresados en administración están de acuerdo que su experiencia laboral esta solamente relacionada a su carrera profesional, con un 18% están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, mientras que el 14% se mostró ni de acuerdo ni en desacuerdo y totalmente de acuerdo.

32.- ¿Mi experiencia laboral no está relacionada solo a mi carrera?

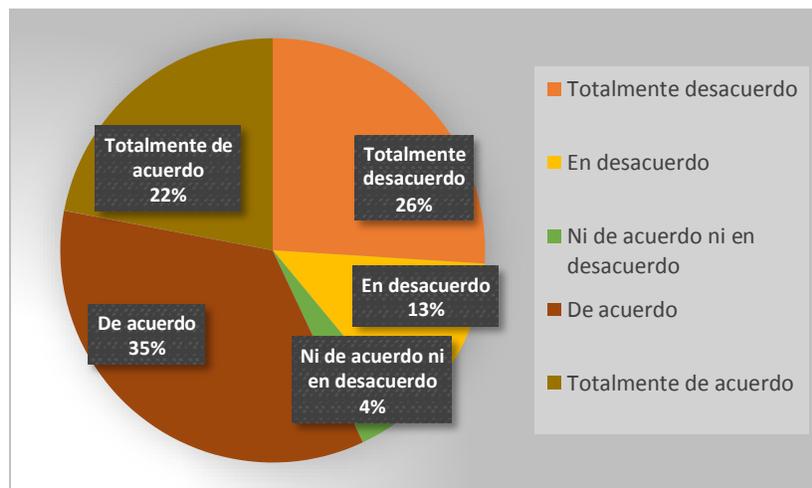
TABLA N° 32

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	6	26%
En desacuerdo	3	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	4%
De acuerdo	7	35%
Totalmente de acuerdo	5	22%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 32



En la tabla N° 32 se aprecia que el 35% están de acuerdo que la experiencia laboral no está relacionada solo a su carrera profesional, con un 26% están totalmente en desacuerdo, el 22% están totalmente de acuerdo, el 13% muestra al egresado de administración en desacuerdo y solo el 4% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo.

33.- ¿La USP- Sullana realiza capacitaciones a los estudiantes de Administración?

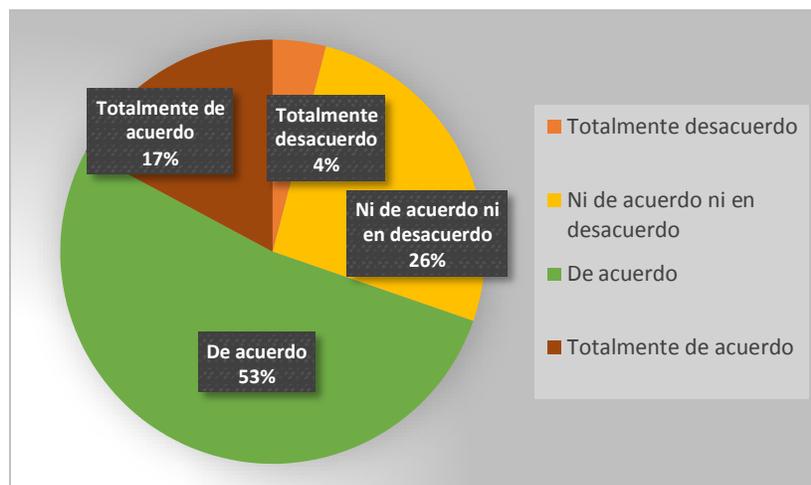
TABLA N° 33

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	1	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	26%
De acuerdo	11	53%
Totalmente de acuerdo	4	17%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 33



En la tabla N° 33 denotamos que el 53% están de acuerdo que la USP – Sullana realiza capacitaciones a los estudiantes de Administración, el 26% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, con un 17% están totalmente de acuerdo y solo el 4% están totalmente desacuerdo.

34.- ¿Me preocupo por capacitarme de acuerdo al área donde laboro?

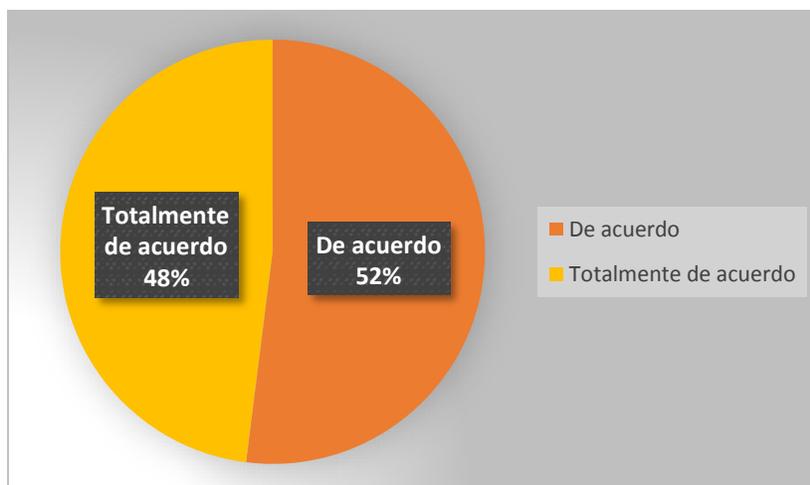
TABLA N° 34

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
De acuerdo	12	52%
Totalmente de acuerdo	10	48%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 34



En la tabla N° 34 se observa que el 52% de egresados de administración están de acuerdo en que se preocupa por capacitarse en el área donde labora, mientras el 48% están totalmente de acuerdo.

35.- ¿La USP – Sullana realiza una capacitación especialmente para el egresado de Administración?

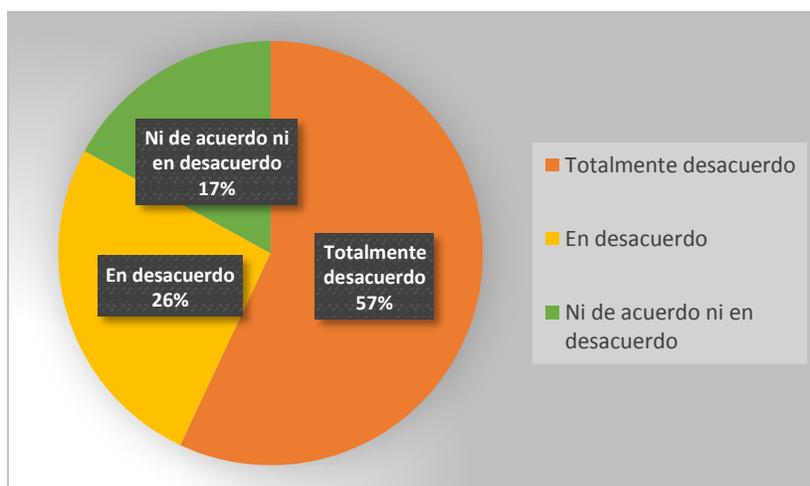
TABLA N° 35

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE
Totalmente desacuerdo	13	57%
En desacuerdo	5	26%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	17%
TOTAL	22	100%

Fuente: Cuestionario II (Aplicado a egresados 2016)

Elaboración: Propia

FIGURA N° 35



En la tabla N° 35 denotamos que el 57% están totalmente en desacuerdo que la USP- Sullana realiza una capacitación especialmente para el egresado de Administración, el 26% están en desacuerdo, mientras que el 17% se mostró ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Resultados sobre la oferta y demanda laboral en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

RESULTADOS A NIVEL DE EMPRESAS SULLANA

PREGUNTA N° 01

¿Cuál es la perspectiva de las empresas de Sullana, con respecto al egresado de administración?

CUADRO N° 01

ENTIDADES PÚBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

El egresado de Administración debe estar preparado para administrar tanto el recurso financiero y humano de cada institución. De realizar sus debidas etapas que tiene la administración (planear, dirigir, ejecutar y controlar).

Además de llevar una formación para la toma de decisiones y el cumplimiento de cargos como gerentes y sub gerentes de una manera secuencial.

Que tenga una preparación profesional eficiente y un buen desenvolvimiento de las tareas y responsabilidades que se le asignen.

Disposición para trabajar y compromiso con el órgano.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Caja Sullana es una empresa que brinda oportunidades al egresado de Administración por medio de las practicas pre y profesionales. Por este motivo lo que esperan del egresado es:

- Tener conocimientos propios de la carrera.
- Tener conocimientos de informática básica.
- Contar con alguna experiencia laboral.
- Abierto a poder aprender.

- Que tenga capacidades para adaptarse a las exigencias de la compañía y los procedimientos del mismo.

- Que porte nuevas ideas.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 02

¿Cuántos egresados de Administración han iniciado a laborar en los últimos 2 años en las empresas?

CUADRO N° 02

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

Un aproximado de 10 egresados y licenciados en Administración de las diferentes universidades bajo diferentes modalidades como CAS en las diferentes áreas de la Municipalidad.

No hay cifra exacta en cuanto a ingresos de colaboradores en la organización en sí, pero en requerimientos que las empresas han solicitado es un aproximado de 25 profesionales de Administración.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

En cuanto a practicantes es muy rotativo, pero colaboradores un aproximado de 60 entre egresados y bachilleres en diversas áreas de la empresa.

Arredor de 12 egresados de Administración.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 03

¿A su opinión crítica en donde se puede desarrollar profesionalmente mejor un egresado de Administración? ¿En institución pública o privada?

CUADRO N° 03

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

El Administrador está formado para ser un empresario, sin embargo, en las instituciones privadas tienden a ser mejor remunerados y obtener mejores beneficios.

El Administrador es un profesional que debe estar preparado para todo, tanto para desarrollarse en una organización pública o privada. Es por ello que elijo ambas.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

En los dos casos se puede desarrollar un profesional en Administración, esto depende del perfil de la persona y de la línea de carrera que desee hacer.

Las oportunidades están reflejadas en los dos campos, pero a mi sincera opinión considero que en una institución privada.

Pero a mi parecer en una institución privada.

Las instituciones privadas consideran más los aspectos de aporte en creatividad, innovación, desarrollo y desenvolvimiento laboral.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 04

¿Cuál es el perfil profesional que las empresas de Sullana requieren en el egresado de Administración?

CUADRO N° 04

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

- Que cumpla con todos requisitos expuestos en la convocatoria.
- Una buena formación académica.
- Un buen desarrollo en área.

El perfil que busca las instituciones al momento de solicitar un profesional en Administración en su mayoría es que tengan ciertos conocimientos en el área y experiencia laboral mínimo de un año en el puesto.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

El perfil profesional varía al puesto de trabajo en la empresa, es por ello que en el perfil describe ciertas competencias laborales y conocimientos específicos que debe tener para el cargo.

Que cuente con conocimientos en el área donde se requiere, disciplina, creatividad y búsqueda de la excelencia.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 05

¿Qué recomendaciones darían a las universidades de Sullana en cuanto al perfil profesional propuesto?

CUADRO N° 05

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

El perfil está orientado al plan de estudios, y por ende unas de las cosas que sería bueno agregar es acerca de temas relacionados a la competencia laboral, actualizaciones al mundo globalizado, administración pública y emprendimiento profesional.

Tener un amplio conocimiento en seguridad y salud en el trabajo

Las universidades les brindan estudios de teórica, mas no práctica. A más practica mejor productividad laboral.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) son cada vez más complejas y necesitan una mejor preparación.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Teniendo en cuenta la preparación profesional de conocimientos básicos de su carrera, es recomendable una mejor preparación en cuanto a tecnología y avances en el manejo de sistemas informáticos.

Que se implemente más cursos acerca de la realidad laboral, ambiente de trabajo y el estudio de nuevas tecnologías

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 06

¿Cuáles son los mecanismos que utilizan las empresas para medir el desempeño laboral del egresado de Administración?

CUADRO N° 06

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

En la administración pública son los jefes inmediatos son quienes reportan el comportamiento y desempeño de cada trabajador.

A partir del otro año se establecerá un nuevo formato para una mejor evaluación. Hoy en día existe (de acuerdo a la ley servir) una oficina que se encarga de todos los procesos administrativos que es la Secretaria Técnica, luego de acuerdo informes de precalificación que se haga con el órgano instructor determinan la sanción del trabajador, de acuerdo a la gravedad. Anexándola al file estas pueden ser amonestación, separación y destitución.

El desempeño se mide a todo el personal en su día a día y eso va a depender de la organización donde ingresen a trabajar.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

El desempeño laboral se hace a todos los colaboradores de la empresa no solo a los egresados.

Los mecanismos que utiliza Caja Sullana es una **Evaluación del Desempeño**, esta se realiza cada 6 meses y es un formato con una retroalimentación que el jefe de Área hace al personal.

En cuanto a logros, felicitaciones, llamadas de atención o exhortación el jefe de Área emite memorándum y estos se anexan a su file.

Se evalúa a todos los colaboradores de la empresa, mediante evaluaciones trimestrales; aquí se hace la precepción de problemas.

Luego, se realiza una retroalimentación para la mejora.

Otra manera de evaluar el desempeño del colaborador es la evaluación visual del desempeño diario.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 07

¿Existe algún tipo de vinculación laboral con las universidades? (ejemplo. Practicas) ¿De qué forma?

CUADRO N° 07

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

El tipo de vinculación son las practicas, existen muchos practicantes y hablando de promedios se puede decir que el 60% de practicantes son de administración y están en las diferentes áreas de la institución

No tiene ningún convenio con una universidad por el momento.

Todos los egresados vienen y solicitan hacer sus prácticas y de acuerdo al requerimiento de la Zona de trabajo se le da la posibilidad; ese es la única vinculación que existe entre las universidades.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Solo la realización de sus prácticas profesionales, los practicantes emiten una carta de presentación de la universidad donde estudia, firmada por el rector o director de la universidad, eso genera un convenio de prácticas.

La tienda TOTTUS en Sullana, actualmente no acepta practicantes. Sin embargo, en otras tiendas del país si se aceptan. Esto es debido al presupuesto interno y acuerdo con la gerencia.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 08

¿Cuántos postulantes egresados de Administración existen para un puesto en las áreas de la empresa?

CUADRO N° 08

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

En los procesos CAS es donde más se puede medir el nivel de postulantes egresados estos son alrededor del 40% .

Las contrataciones de trabajo las realiza la Dirección Regional de Trabajo (Directora) en coordinación con el Gobierno Regional, la Zona de trabajo no está vinculado directamente a ese tema.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Como son egresados significa que no tienen mucha experiencia laboral, por este motivo el nivel de ellos en puesto de trabajo promedia entre el 30%. Pero en puestos como auxiliares su nivel de postulación es mucho mayor, además la empresa te permite hacer línea de carrera.

TOTTUS, realiza convocatorias cada 3 meses, dentro de esas convocatorias se aprecia un a 20% ser egresados o estudiantes. No es un porcentaje muy alto.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 09

¿Cuál es el área funcional con más oferta laboral del egresado de Administración y por qué?

CUADRO N° 09

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

El área que más postulan los egresados de Administración es el área de rentas, por dos motivos es el área más grande y por ende requiere más personal, más plazas y además porque el perfil para el puesto de trabajo requiere que tengan estudios en Administración.

El área con más oferta laboral es Recursos Humanos, porque es un área muy solicitada en todas en todas las empresas.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

El área comercial y atención al cliente son las más ofertadas, esto se presenta debido al incremento de sus clientes en la entidad ya que Caja Sullana se preocupa por brindar un mejor servicio.

Al tratarse de una financiera los puestos que más requiere la empresa son receptor – pagador y Asesores de crédito.

El área de caja, es un área donde se necesita más personal, se relaciona con el dinero y es línea de carrera.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 10

¿Cuál es el área funcional con menos demanda del egresado de Administración y por qué?

CUADRO N° 10

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

En las áreas de gestión ambiental, debido a que allí se requiere más profesionales en ingeniería.

El área en que no se requiere mucho al administrador es Seguridad y Salud en el Trabajo, el perfil para esos puestos de trabajo está más enfocados para ingenieros.

Otra área de menos ofertas para el administrador es en Informática, a menos que sean especialistas.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

El área de sistemas y contabilidad, esto es porque tiene otro tipo de perfiles.

En el área de pécibles, es para profesionales en ingeniería y no tiene nada que ver con su desarrollo profesional.

Se puede decir también por falta de conocimiento y dominio en esos temas.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 11

¿Cuál es el proceso de selección que se lleva a cabo en las empresas para el reclutamiento del personal?

CUADRO N° 11

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

En la convocatoria CAS.

1. Se convoca al personal mediante la página web de la institución y portal El Peruano.
2. El área de Recursos Humanos es la encargada con un comité que lo preside junto con jefes otras sub gerencias, se encargan del reclutamiento, selección y entrevistas.
3. Según cronograma establecido se hace la publicación de los ganadores a las plazas.
4. Se establece la contratación e inducción del nuevo personal.

En el proceso mayormente es:

1. Evaluación Curricular.
2. Entrevista personal.
3. Examen de conocimientos, allí viene acerca de temas básicos en matemática y comprensión lectora.
4. La publicación de los ganadores.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

1. Los avisos se lanzan en la bolsa de trabajo de la página web de la Caja Sullana, y otras páginas como bumerang, Aptitus, UDEP, Cesar Vallejo y UPAO.
2. Evaluación Curricular, midiendo el perfil (de acuerdo al área) y experiencia laboral (se considera prácticas).
3. Exámenes Psicométricos virtuales.
4. Entrevista.
5. Elección del postulante.

1. Lanzamiento de la convocatoria externa mediante medios de comunicación (internet, periódicos y páginas web).
2. Revisión de C.V documentado.
3. Entrevista y filtro acerca de problemas judiciales o endeudamientos financieros.
4. Examen médico.
5. Elección del puesto.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 12

¿En la empresa existen charlas, programas de capacitación u seminarios dirigidos al egresado de Administración?

CUADRO N° 12

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

No, existe un plan anual de capacitaciones para todo el personal, este plan contiene diferentes tipos de temas como: nuevas leyes (contrataciones, seguridad y salud en el trabajo), motivación, mesas de trabajo, etc.

En algunas empresas existen charlas y capacitaciones para todo su personal, pero no dirigidos solamente a los egresados.

La zona de trabajo realiza capacitaciones para el público en general.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

No exactamente al egresado de Administración, pero cuando una persona ingresa a laborar se le hace una inducción al trabajador, también existen charlas generales y virtuales, acerca de diversos temas y lavados de activos para todo el personal.

Las capacitaciones se realizan a todos los colaboradores. La primera capacitación se realiza a los nuevos colaboradores con una inducción al trabajo. La empresa cumple con un plan anual; en este se tocan temas como: seguridad en el trabajo, salud en trabajo, agronomía, etc.)

La empresa también ofrece talleres como sección de masajes, estrés laboral, y mejora continua.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 13

Actualmente las empresas ¿tienen convenios laborales con alguna universidad de la ciudad de Sullana? ¿Cuáles?

CUADRO N° 13

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

No existe ningún tipo de convenio. No.

Las universidades si pueden establecer un convenio con las instituciones públicas; mediante un acuerdo mutuo (los estudiantes más resaltantes pueden ingresar como practicantes y tomar un puesto de trabajo de acuerdo a su desempeño como practicante).

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

No, las bolsas de trabajo se pueden tomar como nexo entre las universidades y la Caja Sullana. No. Esto es por falta de iniciativa de las universidades.

Otro modo son las ferias laborales que se hace junto con el Gobierno Regional y Ministerio de Trabajo pero es para público en general.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

Resultados sobre las horas de trabajo, factores de producción y la compensación económica en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

PREGUNTA N° 14

¿Qué puestos de trabajo ocupan los egresados de Administración en las empresas de Sullana?

CUADRO N° 14

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

Los egresados de Administración pueden ocupar puestos de trabajo en todas las áreas de la Municipalidad. Hasta en Residuos Sólidos hay personal administrativo. Como auxiliares administrativos, técnicos administrativos, directivos y hasta jefes de un área.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Como egresados: Cajeros, reponedores y en ventas.
 - Recibidor – Pagador.
 - Asesor de negocio
 - Auxiliar

Fuente: Entrevista
 Elaboración Propia

PREGUNTA N° 15

¿Qué profesionales son los que demanda la empresa? ¿Por qué?

CUADRO N° 15

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

La municipalidad como una institución pública demanda más Administradores, contadores, abogados e ingenieros.

Las empresas más demandan personal obrero para exportación de mango y banano y en profesionales requieren contadores, administradores e ingenieros.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Caja Sullana requiere profesionales en Administración, Contabilidad, Ingeniería Informática e Ingeniería civil.

- Administradores: la empresa está dedicada a la venta, compra y supervisión.

- Ingenieros Industriales: por la producción y calidad de los productos e insumos.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 16

¿Cuál es la retribución económica para el egresado de Administración?

CUADRO N° 16

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

Como personal CAS, existen los siguientes puestos para el egresado de administración.

- Auxiliar: S/. 1,000.00
- Asistente: S/. 1,100.00
- Técnico: S/. 1,300. 000
- Secretariado: S/. 1,500.00

Como auxiliares y técnicos sin experiencia la remuneración llega a S/. 1,000.00.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

-Recibidor – Pagador: S/. 1,000.00

- Auxiliar: S/. 1,200.00
- Asesor: S/. 1,500.00

Cajeros, reponedores y ventas la remuneración es de S/. 875.00

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 17

¿Cuál es el máximo de retribución económica para el egresado de Administración?

CUADRO N° 17

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

Las remuneraciones salariales en los puestos de trabajo son fijos.

Como egresado muchas veces carecen de experiencia; sin embargo, con experiencia en el área requerida pueden llegar a los S/. 2,000.00.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Con experiencia mínima de 6 meses en el puesto que requiere la empresa, hasta un total de S/. 1, 800.00.

A través del tiempo hay aumentos del 5% pero aun no es una remuneración específica.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 18

¿Los puestos de trabajo cuentan con los derechos laborales establecidos por la ley?

CUADRO N° 18

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

Si, la institución cubre todos los derechos labores del colaborador. Sí.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Si.

Sí.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 19

¿Cuáles son las horas y jornadas de trabajo en la empresa?

CUADRO N° 19

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

De lunes a viernes en los horarios de:

8:00 am a 1:00 pm

2: 00 pm a 4:30 pm

Cumple con los horarios de acuerdo a ley. Las 8 horas diarias y 48 semanales.

Lunes a sábado.
Solo sábado de 8:00 Am a 12:00 Pm

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

Son 8 horas diarias y 48 semanales

Lunes a viernes (Administrativos).

Lunes a sábado (Operativos).

En los horarios de

8: 00 Am – 2:00 Pm

3:00 Pm – 7: 00 Pm

Los operativos su hora de ingreso es hasta las 4:00 Pm.

De lunes a Domingo (con un día descanso). En los horarios de:

1. Horario

7:00 Am - 2:00 Pm
3:00 Pm - 4:00 Pm

2. Horario

2:00 Pm - 3:00 Pm
4:00 Pm - 11:00 Pm

Los horarios son rotativos.

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

PREGUNTA N° 20

¿Cuáles son las condiciones de trabajo en las empresas de Sullana en cuanto a seguridad y salud? Ley 29783.

CUADRO N° 20

ENTIDADES PUBLICAS	
MUNICIPALIDAD DE SULLANA	ZONA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE SULLANA

Existe un comité que respalda en parte al trabajador del Serenazgo, ya que ellos están más expuestos a sufrir cualquier tipo de accidente.

En cuanto a la parte administrativa también cubre un accidente laboral el seguro que todo trabajador tiene según ley.

Se le implementa una oficina adecuada para el trabajador, y los riesgos existe un seguro de riesgo en el trabajo con la Sub región.

ENTIDADES PRIVADAS	
CAJA SULLANA	TOTTUS – SULLANA

En Caja Sullana, existe un área de bienestar social que cubre los accidentes ocurridos en el trabajo, y como medida de prevención se dicta charlas acerca de este tema.

Los riesgos que existen en mi trabajo es hacer mala selección del personal, esto causaría más costos y menos productividad.

La empresa cuenta con un ambiente adecuado y bien distribuido para las condiciones de trabajo de cada colaborador.

En cuanto a accidentes laborales que se presentan comúnmente son:

-La falta de concentración trae consigo tropiezos, resbalones, y molestias a los clientes.

- la mala utilización de su equipo EPP (Equipo de protección personal).

Fuente: Entrevista
Elaboración Propia

8.- ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Análisis y discusión de los resultados de calidad educativa del egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

- Los resultados mostraron que el plan de estudios de la USP - Sullana se adapta a la realidad socioeconómica de la demanda laboral en la ciudad de Sullana de manera regular con un 100%. (Véase tabla N° 01). En cuanto su desempeño y desarrollo en el plan de estudios el docente de la USP – Sullana manifestó que era bueno con un 67% (Véase tabla N° 02), El 67% de los docentes de Administración, sí utilizó un plan de acción para dictar las materias asignadas en el tiempo establecido (Véase tabla N° 03). Como afirma Aguerrondo (2009). “ Las nuevas generaciones del siglo XXI, deberán estar preparadas con nuevas competencias y nuevos conocimientos e ideales para la construcción del futuro, por lo que la educación superior, entre otros de sus retos, se enfrenta a la formación basada en las Competencias y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras de la sociedad para lo cual requiere una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo”. El plan de estudios de la carrera de Administración de la USP- Sullana debe adaptarse a la realidad socioeconómica de la ciudad, se asume que este plan al adaptarse de manera regular, aún quedarían aspectos por evaluar para poder mejorarlo. Ser eficientes en cuanto al desempeño y desarrollo asegura un mejor cumplimiento de los objetivos propuestos, la respuesta obtenida por los docentes de es favorable. Además de tener un plan de acción y aplicarlo correctamente muestra interés en el docente en enseñar a sus alumnos.
- Los resultados mostraron que el 67% el plan de estudios de la carrera de Administración de la USP- Sullana alcanza los objetivos propuestos de una manera buena (Véase tabla N° 04); sin embargo se observa que un 67% no está ni satisfecho ni insatisfecho con el desarrollo de todo el sílabo del plan de estudios de la carrera de Administración de la USP – Sullana (Véase tabla N° 05). Como afirma Glazman y Ibarrola (1978) “El plan de estudios es la síntesis instrumental mediante la cual se seleccionan, organizan y

ordenan, para fines de enseñanza, todos los aspectos de una profesión que se considera social y culturalmente valiosos, profesionalmente eficientes”. En la USP – Sullana los objetivos ayudan a cumplir la meta propuesta por la universidad en el plan de estudios, pero en desarrollo de este, existe una insatisfacción por parte del docente. Esto debido a múltiples factores que podrían aquejar con el cumplimiento y un buen desarrollo del plan.

- Los resultados mostraron que el 67% de los docentes encuestados ejercen la docencia como contratados; es decir en plazo determinado y condiciones que fija la universidad (Véase tabla N° 06). Visto en la ley universitaria. (Ley N° 23733). ARTICULO 44°- estipula que “Los profesores universitarios son: Ordinarios, Extraordinarios y Contratados. Los Profesores Ordinarios son de las categorías siguientes: Principales Asociados y Auxiliares. Los Profesores Extraordinarios son: Eméritos, Honorarios, Investigadores y Visitantes. Los Profesores Contratados son los que prestan servicios a plazos determinado y en las condiciones que fija en respectivo contrato”. El tipo de contrato se mide por la responsabilidad que o cargo que ocupa el docente de la USP – Sullana.
- El 67% de los docentes que enseñan a los egresados de Administración de la USP – Sullana, para el ejercicio de la docencia cuentan con Grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado (Véase tabla N° 07). Basándome a ley universitaria. (Ley N° 2373) ARTICULO 45°- “Para el ejercicio de la docencia ordinaria en la Universidad es obligatorio poseer grado académico de Maestro o Doctor o título profesional, uno y otro, conferidos por las Universidades del país o revalidados según ley. Para ser Jefe de Práctica, basta, en casos de excepción, el grado de Bachiller conferido por una Universidad”. La ley exige ciertos criterios para el ejercicio de la docencia, la universidad si cumple con los requisitos expuestos, dando un valor agregado a la enseñanza.
- El 67% la experiencia laboral en el docente no está relacionada en los cursos que dicta como docente de la USP – Sullana (Véase tabla N° 08). Knowles (2001). “El aprendizaje es en esencia un cambio producido por la experiencia, pero distinguen entre el

aprendizaje como producto, que pone en relieve el resultado final o el desenlace de la experiencia del aprendizaje; el aprendizaje como proceso, que destaca lo que sucede en el curso de la experiencia de aprendizaje para posteriormente obtener un producto de lo aprendido; y el aprendizaje como función, que realza ciertos aspectos críticos del aprendizaje, como la motivación, la retención, la transferencia que presumiblemente hacen posibles cambios de conducta en el aprendizaje humano”. La experiencia laboral relacionada al curso que dicta como docente de la USP - Sullana puede ayudar a un mejor desenvolvimiento del curso, aportando un conocimiento más amplio.

- El 100 % de la preparación de la enseñanza como docente de la USP – Sullana es buena (Véase tabla N° 09), con el 33% el ambiente de la USP – Sullana crea un ambiente muy apropiado para el aprendizaje universitario, un 33% opina ni muy apropiado ni inapropiado y el otro 33% muy inapropiado. (Véase tabla N° 10). El 100 % de la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos de la USP es buena (Véase tabla N° 11), el 100 % de las responsabilidades y tareas con la enseñanza como docente de la USP - Sullana es buena (Véase tabla N° 12). Kantor (1978) menciona que “La educación es un proceso de socialización planificada lo cual facilita el desarrollo de la inteligencia y el aprendizaje; postula que la educación debe ser entendida no como contenidos formales sino como el establecimiento de actividades funcionales de una manera planificada, así, el aprendizaje se considera como la capacidad intelectual donde se desarrolla enseñando el *cómo* y no el *qué* al realizar ciertas actividades en situaciones específicas” La enseñanza educativa superior es de suma importancia para los estudiantes, un buen aprendizaje ayudara a desarrollar sus habilidades y capacidades de los futuros profesionales. En los resultados obtenidos de la encuesta se puede apreciar un a un porcentaje favorable o positivo con respecto preparación, aprendizaje y responsabilidades del docente que apuntan a una buena calidad universitaria. Ante esto, el ambiente donde se desarrolla el aprendizaje debe ser adecuado y provechoso para el estudiante.

- Los resultados mostraron que el 67% asegura que no existe una capacitación para el docente de Administración en la USP – Sullana (Véase tabla N° 13). En cuanto a las funciones en el desarrollo de la docencia: investigación, mejoramiento continuo, permanencia de la enseñanza, proyección social, gestión social y gestión universitaria en promedio de un 72% es según la escala ni muy poco ni mucho (Véase tabla N° 14). Latorre (2004) “La innovación y el cambio se han de orientar hacia la mejora de la calidad educativa y esto se producirá si se van unidas a la perspectiva pedagógico-didáctico y la disciplinar. La investigación-acción se presenta por tanto como el instrumento idóneo para la capacitación del educador en su papel de investigador”. La universidad no brinda una capacitación constante a sus docentes, por lo que el desarrollo de las funciones: investigación, mejoramiento continuo, permanencia de la enseñanza, proyección social, gestión social y gestión universitaria no se están desarrollando de la mejor manera.
- El 100% que las instalaciones y equipamiento de la USP – Sullana son regulares (Véase tabla N° 15) Álvarez y Topete (1997). “Los procesos de evaluación suelen utilizar una variedad de métodos y técnicas, como son: Uso de indicadores y estándares de calidad obtenidos por procesos estadísticos y de consenso mediante mediciones cualitativas observables vinculadas con las relaciones entre las variables de organización y estructura, ambiente interno, relaciones, insumos, procesos y productos”. Una buena infraestructura, ambiente, instalaciones y equipamiento acompañada con las herramientas adecuadas harán un mejor aprendizaje en los egresados.

Análisis y discusión de los resultados sobre el perfil profesional y las competencias laborales del egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

- El 91% está de acuerdo que el egresado de administración de la USP – Sullana tiene la capacidad de tomar decisiones (Véase tabla N° 16). Stoner, Freeman y Jr. (1996) “Los miembros de la organización deben tener habilidad para resolver diversos problemas, y no para realizar, de manera respectiva, una serie de actividades especializadas. Además, la solución de problemas y la toma de decisiones creativas que se requieren en los ambientes turbulentos se efectuaran mejor en grupos donde los miembros se pueden

comunicar abiertamente”. La capacidad de tomar decisiones es una de las competencias y habilidades que debe poseer todo egresado de Administración.

- El 87 % está totalmente de acuerdo que el egresado de administración de la USP – Sullana aprendió durante el estudio de su carrera a orientar sus decisiones a resultados de corto y largo plazo (Véase tabla N° 17). Un 61 % está en desacuerdo que durante el estudio de su carrera desarrolló en gran medida su capacidad matemática (Véase tabla N° 18). Olivera (2012). “Las competencias juegan un papel importante como determinantes del buen desempeño en un determinado puesto de trabajo y como generadoras de ventajas estratégicas para las organizaciones. A partir de estas dos aplicaciones se entiende la relevancia de formar administradores bajo un enfoque por competencias de modo que los egresados se destaquen por ser los mejores administradores”. El egresado de Administración de la USP – Sullana debe tener una personalidad de resolución de problemas, y los conocimientos matemáticos necesarios ayudaran a una mejor toma de decisiones a corto y largo plazo. Aunque a este último aspecto, un gran porcentaje manifestó estar desconforme con su desarrollo en la capacidad matemática, se tiene en cuenta que la experiencia laboral podría mejorar.
- El 96 % está de acuerdo que durante el desarrollo su carrera aprendió a tomar en cuenta que ideas y sugerencias de las personas con las que trabajan para que participen activamente en la toma de decisiones (Véase tabla N° 19) Olivera (2012). “Las competencias deben ser fijadas como objetivos pedagógicos y luego se deben emplear los medios que permitan alcanzar los mismos. La gran inestabilidad política, económica y social que históricamente ha aquejado al país ha generado que el administrador peruano posea una serie de características distintivas tales como la creatividad, el emprendimiento, la sociabilidad y, sobre todo, la versatilidad. A su vez, tales características reflejan la necesidad de que el administrador posea ciertas competencias distintivas”. Es importante que el egresado de Administración posea una comunicación asertiva, tanto con los niveles altos y bajos de la organización, asociados a numerosos cambios en la sociedad, economía y política se toma como una ventaja competitiva laboral fuerte.

- El 96 % está de acuerdo que durante el estudio su carrera aprendió la motivación para la búsqueda del desarrollo profesional (Véase tabla N° 20). El 92% está de acuerdo que durante el estudio de su carrera desarrolló responsabilidad en alcanzar el bienestar común (Véase tabla N° 21). El 96% está de acuerdo que durante el estudio de su carrera desarrollo alto grado de autoestima y responsabilidad (Véase tabla N° 22). Bunk (1994). “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”. En la búsqueda por descubrir las aptitudes que desarrollo durante su carrera el egresado de Administración de la USP – Sullana se encuentran los aspectos como: la motivación, bienestar común, autoestima y responsabilidad en la profesión. Con un porcentaje muy alto favorable se aprecia un buen aprendizaje de la enseñanza universitaria después de culminar su carrera.
- El 87 % está de acuerdo que durante el estudio de su carrera aprendió la edición de textos de manera profesional (Véase tabla N° 23). El 57 % está en desacuerdo que durante el estudio de su carrera aprendieron a realizar hojas de cálculos con el programa Microsoft Excel de manera profesional (Véase tabla N° 24). el 78 % está de acuerdo que durante el estudio de la carrera aprendió a realizar una presentación con programa Microsoft Power Point de manera profesional (Véase tabla N° 25). Como señala Villaprado y López (2015). “Las tecnologías de información han ayudado a reducir los niveles de organizaciones proveyendo a los gerentes información para supervisar a los empleados, además el lugar físico de una organización es a través de internet, correo y redes lo que incrementa la flexibilidad de la organización y la habilidad para responder a los cambios en el proceso de las nuevas capacidades para planear, organizar y controlar, por lo tanto el impacto organizacional es importante con la implementación de la Tecnología de Información”. Una de las exigencias empresariales que siempre resaltan en postulaciones es el manejo de programas Microsoft no nivel medio. Es por ello que el uso de estos tres Microsoft asegura una utilidad en su profesión. En la USP – Sullana el egresado de Administración responde de manera propicia en los

conocimientos de Microsoft Word y Power Point; sin embargo, un porcentaje considerable manifestó no operar de manera profesional el Microsoft Excel.

- El 79% está de acuerdo en que durante el estudio de su carrera desarrolló como mínimo un idioma extranjero nivel básico (Véase tabla N° 26) según Dubin y Olshtain (2000). Afirman que “Mientras que en un contexto anglo-parlante las metas en cuanto a idioma a menudo se asocian con el proceso general de aculturación de nuevos inmigrantes, trabajadores migrantes, o con cursos especializados para extranjeros que pasan un tiempo limitado en el país, las metas de aprendizaje de inglés en lugares donde éste no se habla se relacionan a menudo con el proceso general de modernización de la comunidad”. El dominio de un idioma extranjero; como el inglés se ha vuelto indispensable para la formación profesional y laboral del egresado de Administración de la USP – Sullana, este idioma sigue siendo uno de los más hablados del mundo, aunque el egresado manifestó tener solo un nivel básico, la continuación y desarrollo de este idioma le podría abrir nuevas oportunidades laborales.
- El 100% está de acuerdo que durante el estudio de su carrera desarrollo responsabilidad hacia la sociedad (Véase tabla N° 27). Acuña & Monzobite. (2013). “Es indispensable mantener un contacto directo entre Empresa-Universidad, que permita fortalecer cada vez más la formación de la sociedad, teniendo siempre presente que el futuro de cualquier empresa depende de la calidad de su gente”. El desarrollo de la responsabilidad hacia la sociedad asegura una buena calidad de formación universitaria en el egresado de administración. Puesto que llegaran a altos cargos como gerentes, supervisores y hasta propios empresarios.
- El 96% está de acuerdo que durante el estudio de su carrera aprendió responsabilidad hacia los niveles jerárquicos (Véase tabla N° 28). Cadena & Martínez (2013). Manifiestan “El desempeñar altos cargos administrativos es consecuencia directa de tener una experiencia laboral previa de muchos años y de tener un nivel académico alto. Los egresados con post grado de especialización y maestría son más competitivos y tienen mayor posibilidad de estar en la cima jerárquica”. Los cargos y responsabilidades que cada colaborador desempeña en las organizaciones atribuyen que se coloque en

algún lugar en la jerarquía empresarial, el egresado de Administración aseguro que si desarrollo la responsabilidad hacia los niveles jerárquicos; pero esto se mediará en el desempeño de su carrera. Cabe señalar que la experiencia laboral y el desarrollo académico harán que el egresado ascienda en la escala teniendo un mejor puesto laboral.

- El 96% está de acuerdo que durante el estudio de su carrera desarrollo responsabilidad hacia su profesión (Véase tabla N° 29). Navarro (2003) “En tanto el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría los gastos de su aprendizaje, y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un Trabajador común estaba cimentada bajo el principio del capital humano”. Gran parte del egresado de Administración de la USP – Sullana si desarrollo responsabilidad hacia su profesión, la responsabilidad parte de una buena educación superior y la personalidad formada como profesional, en la cual se puede distinguir diversos elementos como: el respeto a los colegas, imagen de calidad, difusión de los conocimientos, evaluación de capacidades, horarios establecidos en la organización entre otros. Sim embargo además los mencionados cabe resaltar que la ética acompaña también a la ejecución de la responsabilidad para que no caiga en la corrupción.
- El 52 % está en desacuerdo al tener una comprensión profunda de la situación económica de la provincia de Sullana (Véase tabla N° 30).Tito, Pereda & Vilcabana (2008). “En ese contexto la universidad debe proporcionar un balance entre la formación técnica y científica para trabajos especializados, sin descuidar la formación del ciudadano que se integra a la sociedad para trascender en el tiempo”. Conocer la situación económica de la ciudad genera una mejor orientación hacia donde puede desempeñarse el egresado. El egresado destacó no tener una comprensión profunda de la situación económica de Sullana, este resultado es desalentador; sim embargo se toma en cuenta que forma parte a su vez de un interés personal el estar informado de estos temas.
- El 50% de los egresados en administración está de acuerdo que su experiencia laboral esta solamente relacionada a su carrera profesional (Véase tabla N° 31). El 57% está de acuerdo que la experiencia laboral no está relacionada solo a su carrera profesional

(Véase tabla N° 32) Lizcano & Soto (2012). “Se corroboró que el Administrador de Empresas de la Universidad de Cartagena., puede desempeñarse en distintas áreas de una organización gracias a sus competencias y habilidades, resaltando que estos ocupan diversos cargos, los cuales les permite realizar diferentes funciones en las organizaciones a las que pertenecen”. La experiencia laboral forma parte de conocimientos, capacidades y habilidades que sean a no de la profesión aportan valor a la persona. El egresado de Administración de la USP- Sullana manifestó contar con experiencia laboral de la carrera profesional misma, como otras ocupaciones laborales. Un buen administrador tiene que estar preparado para diversos cambios y esto e considera como una utilidad en la formación de su profesión. Sim embargo hay empresas que no consideran estas experiencias al momento de la evaluación curricular.

- El 70% está de acuerdo que la USP – Sullana realiza capacitaciones a los estudiantes de Administración (Véase tabla N° 33). El 100% de egresados de administración está de acuerdo en que se preocupa por capacitarse en el área donde labora (Véase tabla N° 34). El 100 % está totalmente en desacuerdo que la USP- Sullana realiza una capacitación especialmente para el egresado de Administración (Véase tabla N° 35) Tito, Pereda & Vilcabana (2008). Aseguran que “Debemos entender que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos. Esto es mucho más que el proceso que conduce solo a la obtención del título profesional”. Las capacitaciones en los estudiantes son un puente en la formación de la educación profesional es por ello su importancia y estimación en todas las instituciones. Un profesional bien capacitado es mucho más valorado que aquel que no tiene aquellos conocimientos. La USP – Sullana sí promueve capacitaciones al alumno de administración durante el estudio de su carrera. Pero, no realiza una capacitación u seminario para los egresados. Los egresados que se encuentran trabajando aseguran una preocupación por seguir adquiriendo conocimientos, pues se reconocen la alta competitividad laboral.

Análisis y discusión de los resultados sobre la oferta y demanda laboral en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

- El resultado mostró que la perspectiva de las empresas de Sullana, con respecto al egresado de Administración es que deben tener una formación profesional acorde a las necesidades del mercado, además de identificarse con la organización, poseer interés en el aprendizaje, aporte de nuevas ideas, disposición para trabajar y compromiso con la institución (Véase cuadro N° 01) los autores Lizcano y Soto (2012). Manifiestan “Tantas son las exigencias del mercado laboral que ha generado que los profesionales tengan un valor agregado en su formación. Lo que ha requerido el uso de herramientas que le permitan optimizar los recursos, tales como los sistemas de información”.
- La investigación mostro que el número de egresados que han iniciado a laborar en las empresas de Sullana son variados, sin embargo, se estima un aproximado de más de 10 colaboradores por empresa que han iniciado sus labores en los últimos dos años (Véase cuadro N° 02) Stoner, Freeman y Jr (1996). “La socialización (orientación) sirve para ayudar a que las personas seleccionadas se adapten a la organización, sin dificultad. Los recién llegados son presentados a sus compañeros, enterados de sus responsabilidades e informados de la cultura de la organización, sus políticas y sus expectativas en cuanto a la conducta de los empleados”.
- De acuerdo a las opiniones de los jefes de áreas se resuelve que el egresado de Administración puede desarrollarse mejor en una institución privada, debido a las remuneraciones, ascensos, líneas de carrera, y desenvolvimiento profesional (Véase cuadro N° 03). Pero además el egresado de Administración tiene las oportunidades de desarrollarse profesionalmente tanto en una institución pública como privada y midiendo además las metas propuestas y personalidad de cada individuo. Portal Web – USP (2016) “El Licenciado en administración es capaz de promover y desarrollar diversos tipos de organización, desde micro a gran empresa, pública o privada, las gestiona eficientemente ante ambientes inestables y turbulentos, por lo tanto, es una

agente de cambio e innovación al haber adquirido habilidades para percibir y diagnosticar situaciones”.

- El resultado mostro que el perfil profesional que las empresas de Sullana requieren en el egresado de Administración es que esté acorde con el perfil solicitado en la empresa. (Véase cuadro N° 04) Por lo general en cada puesto de trabajo exige conocimientos, habilidades, capacidades y aptitudes semejantes, pero a la vez diversos en algunos aspectos es por ello el egresado de USP – Sullana debe cumplir con los requerimientos que expone el mercado laboral. Los autores Stoner, Freeman y Jr (1996). “Las especificaciones para la contratación definen el grado de estudios, los años de experiencia y los conocimientos que debe tener la persona para ocupar el puesto.
- Las empresas de Sullana manifiestan que las recomendaciones que darían a las universidades de Sullana en cuanto al perfil profesional propuesto serian la enseñanza de tecnologías de la información, manejo de sistemas, Microsoft, actualizaciones en la Administración pública y privada, y más cursos acerca de realidad laboral (Véase cuadro N° 05). El perfil profesional del Administrador cumple con lo requiere el mercado laboral de Sullana, las empresas hoy en día buscan a profesionales con características específicas es por ello que el egresado antes de postular a un puesto debe verificar si cumple con los requisitos; al no cumplir con los requisitos es mejor no postular. Según Chacaltana (2004). manifestó “El sistema educativo peruano ya no parece ser la vía que asegure a los jóvenes un empleo. Este sistema se ha expandido enormemente en las últimas décadas especialmente en la educación básica y más recientemente en la superior. Sin embargo, esta expansión se ha hecho a costa de una reducción en la calidad media, y de un incremento en la dispersión de calidad. Hay muy pocos que logran acceder a una educación adecuada y así, en la actualidad hay más exclusión y desigualdad en el mercado de trabajo por causas asociadas a la educación”
- La investigación arrogo que las empresas de Sullana, no solo miden el desempeño laboral del egresado de Administración, sino que los mecanismos de evaluación que utilizan en las instituciones privadas son formatos de evaluaciones trimestrales en donde hace la percepción de los problemas o fallas en el personal, luego se utiliza una

retroalimentación que ayude a resolver dichos problemas. En la administración pública no existe un mecanismo específico solo mediante la evaluación visual del desempeño diario (Véase cuadro N° 06) No existe una evaluación del desempeño laboral para el egresado de Administración, las empresas de Sullana utilizan una evaluación a través de exámenes y retroalimentaciones, esta evaluación la realiza el jefe de área quien se encarga de medir el desempeño, las felicitaciones y las llamadas de atención estas se hacen a través de los memorándum y son anexados a su file, mientras que los despidos se hacen solo cuando el colaborador comete una falta grave. Stoner, Freeman y Jr. (1996). explica que “La evaluación del desempeño compara el desempeño laboral de la persona con los parámetros o los objetivos establecidos para el puesto de dicha persona. El desempeño deficiente puede ameritar medidas correctivas, como mayor capacitación, la degradación o el despido, mientras que el buen desempeño puede merecer una recompensa, como un aumento, un bono o un ascenso. Aunque el supervisor inmediato del empleado realiza la evaluación, el departamento de ARH es el encargado de trabajar con los directivos para establecer las políticas que guían, la evaluación del desempeño. Los ascensos, los traslados, los descensos y los despidos reflejan el valor del empleado para la organización. Las personas que tienen un buen desempeño pueden ser objetivo de ascensos o transferencias que les ayuden a desarrollar sus habilidades, mientras que las personas que no tienen un buen desempeño pueden ser objeto de un descenso, una transferencia a un puesto menos importante o incluso, de un despido. Cualquiera de estas opciones, a su vez, afectara la planificación de los recursos humanos”.

- La vinculación laboral que existe entre las empresas de Sullana y universidades es través de las prácticas pre y profesionales en las entidades públicas los egresados solicitan realizar prácticas y de acuerdo a la necesidad de las áreas les conceden dicha solicitud. En las entidades privadas existe una remuneración. TOTTUS- Sullana, no acepta a practicantes en sus áreas debido a un acuerdo de gerencia (Véase cuadro N° 07). Nielsen, Chrautwald & Juul (2013). “La vinculación universidad-empresa aparece como proceso relacionista que se conoce como resultado de cooperación o acuerdos promovidos principalmente por las IES (Institución de Educación y Salud)” Las prácticas profesionales es el inicio de una formación laboral para el egresado de Administración,

en las empresas de Sullana muchas veces se postula para realizar prácticas pre y pro profesionales como parte una vinculación entre Universidad- Empresa.

- Existe entre 20% y 40% de egresados de Administración que postulan en las distintas áreas de las empresas de Sullana (Véase cuadro N° 08); el área más funcional para el egresado de Administración en las empresas e Sullana son: Rentas, personal, caja, el área comercial y atención al cliente (Véase cuadro N° 09); las áreas menos funcionales para el egresado de Administración son: gestión ambiental, seguridad y salud, perecibles e ingeniería industrial (Véase cuadro N° 10) González (2015). “Las áreas de la empresa, siempre serán indispensables, puesto que las actividades más importantes que se desempeñan para alcanzar los objetivos, son precisamente, planteadas y llevadas a cabo por cada departamento. Generalmente una empresa está formada por al menos 5 a 6 áreas funcionales básicas: Dirección General, Administración y Recursos Humanos, Producción, Finanzas y Contabilidad, Publicidad y Mercadotecnia e Informática, pero puede estar formada por muchas más. El número de áreas de la empresa dependerá del tamaño de la organización. En las pequeñas empresas las áreas funcionales se simplifican y se integran unas dentro de las otras”. El egresado de Administración postula a puestos donde puede avanzar profesionalmente o seguir una línea de carrera, para ello debe conocer cuáles son sus capacidades y habilidades.
- Cada empresa, tanto pública como privada realiza el proceso de selección de manera distinta (Véase cuadro N° 11), sin embargo hay varias similitudes y pasos que se asemejan a lo citado por los autores. Stoner, Freeman y Jr. (1996). “La secuencia normal de contratación consta de un procedimiento de siete pasos: Formulación de la solicitud de empleo, entrevista previa de selección, pruebas, investigación de antecedentes, entrevista profunda de selección, examen médico y oferta de empleo. Sin embargo, en la práctica, el proceso real de selección varía de acuerdo con la organización y con los niveles de la misma”. Las empresas en Sullana coinciden con los pasos expuestos anteriormente; aunque no aplican todos, si los más imprescindibles para la búsqueda de un colaborador eficiente. En cada paso existe una eliminación de los postulantes que no cumplan con los requisitos, todos estos pasos aseguran la correcta elección del candidato

para el puesto, una mala selección genera costos y tiempo perdido para el empleador. El egresado de Administración debe cumplir con los requisitos exigidos por las empresas de otro modo será no pasará a la siguiente etapa.

- En las empresas de Sullana no existe una capacitación u seminarios dirigidos solo al egresado de Administración, las capacitaciones se dan mediante planes anuales establecidos por las empresas (Véase cuadro N° 12) Stoner, Freeman y Jr. (1996). “La capacitación y desarrollo buscan aumentar las capacitaciones de los empleados, a afecto de incrementar la efectividad de la organización. La capacitación sirve para preparar a los empleados para los ascensos”. En las empresas de Sullana se preocupan por capacitar a sus colaboradores, esto es favorable para el egresado de Administración ya que existe una mejora continua en su carrera profesional.
- Actualmente las empresas de Sullana no tienen convenios laborales con las universidades (Véase cuadro N° 13) como afirman Roman, Franco & Gordillo (2014) “Identificar las características del mercado laboral, tiene utilidad si los indicadores que desde ya se atisban (observan), van acompañados de procesos sistémicos de gestión de desarrollo curricular capaces de interpretar e incorporar en planes y programas de estudio, las exigencias planteadas por el entorno profesional en que los egresados habrán de competir”. Las universidades de Sullana aún no han establecido convenios laborales con las empresas, esto es desfavorable para el egresado de Administración, el tener convenios laborales ayudaría a obtener empleos a sus estudiantes.

Análisis y discusión sobre los resultados de las horas de trabajo, factores de producción y la retribución económica en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

- Los puestos de trabajo que ocupan los egresados de Administración en las empresas de Sullana principalmente son: auxiliares, técnicos, recibidores - pagadores, asesor de negocios, cajeros, ventas entre otros (Véase cuadro N° 14) Dessler (2001). “Los puestos de administradores y profesionales, la evaluación del puesto solo ofrece una respuesta

parcial al interrogante de como remunerar a estos empleados. Estos puestos suelen poner más énfasis en factores no cuantificables, como el juicio y la solución de problemas, que los puestos de producción o de oficina”. El egresado de Administración empieza o aspira a puestos que vallan acorde a su perfil, es por ello que las empresas solicitan puestos para niveles aún no altos, los ascensos se dan a través del tiempo y ejecución de las tareas en las empresas.

- Los profesionales con más demanda laboral en la ciudad de Sullana son ingenieros, administradores, contadores y abogados (Véase cuadro N° 15) Diario La República (2016). “El estudio, denominado: oferta formativa y demanda laboral de personal técnico y profesional en gestión de riesgos y desastres y cambio climático. Fue desarrollado por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace) y se realizó en diferentes regiones de nuestro país. En lima, los profesionales más buscados serán los ingenieros químicos, industriales, geógrafos, agroindustriales, técnicos de suelos, ingenieros ambientales, topógrafos, ingenieros meteorólogos, economistas, psicólogos, contadores, ingenieros mecánicos de fluidos, así como técnicos de computación, en cartografía y en administración”. Una de las carreras profesionales más solicitadas por las empresas de Sullana y del Perú es Administración siendo algo beneficioso para el egresado de Administración.
- La retribución económica inicial para el egresado de Administración es desde S/.875.00 Nuevos soles hasta S/ 1,200.00 Nuevos soles, esto es de acuerdo al puesto y también si posee experiencia en el área. (Véase cuadro N° 16); un máximo de retribución económica para el egresado de Administración es desde S/ 1,500.00 Nuevos soles hasta S/1,800.00 Nuevos soles de acuerdo al área, experiencia laboral, conocimientos, además de responsabilidad en el trabajo (Véase cuadro N° 17) Stoner, Freeman y Jr. (1996). Afirma que “Aunque las personas se pueden identificar con sus organizaciones, y de hecho lo hacen, también se interesan por su persona. A cambio de realizar un buen trabajo, esperan una remuneración adecuada, condiciones laborales satisfactorias, seguridad de empleo y cierta cantidad de aprecio, poder y prestigio”. El egresado de Administración es remunerado en el mercado laboral por los conocimientos, capacidades, habilidades y la experiencia laboral. Los montos varían de acuerdo a la

empresa y área que postula. Hay que tener en cuenta que los montos establecidos si satisfacen sus necesidades y no descartar que pueden aumentar con el tiempo.

- Los puestos de trabajo de las empresas de Sullana si cuentan con los derechos laborales establecidos por la ley (Véase cuadro N° 18) Dessler (2001). “Todos los estados tienen leyes de compensación o seguro de desempleo. Estas disponen prestaciones cuando una persona no puede trabajar por causas ajenas a su voluntad. Las prestaciones se derivan de un impuesto por desempleo gravado a los empleadores el cual varía”. Una empresa formal cumplirá con las leyes y derechos de sus empleados, en este sentido es algo conveniente para el egresado de Administración.
- Las empresas de Sullana si cumplen con las jornadas y horarios laborales establecidos según ley (Véase cuadro N° 19) Gestión – portal Web (2014). “En el Perú la Constitución Política prevé como jornada máxima de trabajo ocho horas diarias o 48 horas semanales. Sin embargo, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a la máxima legal”. Las empresas de Sullana se adaptan al horario de lunes a viernes en las instituciones públicas y de lunes hasta sábado para las entidades privadas, otorgando un día de descanso a la semana y con horarios rotativos para turnos pesados o nocturnos.
- Las empresas de Sullana si cumplen con las condiciones de trabajo en cuanto seguridad y salud (Véase cuadro N° 20) Reglamento de la Ley N° 29783, Ley De Seguridad y Salud en el Trabajo **Artículo 1°.-** El presente Reglamento desarrolla la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales Cuando la presente norma haga mención a la Ley, se entiende referida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. **Artículo 2°.-** En aplicación del principio de prevención, se entienden incluidos dentro del ámbito de aplicación a que se refiere el artículo 2° de la Ley, a toda persona bajo modalidad formativa y a los trabajadores autónomos. También se incluye a todo aquel que, sin prestar servicios, se encuentre dentro del lugar de

trabajo, en lo que les resulte aplicable. **Artículo 3°.-** Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la Ley. Asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional.” Es importante que los colaboradores tengan conocimiento de estos temas, la seguridad en el trabajo trae consigo confianza en el empleador.

9. - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

9.1.- CONCLUSIONES

9.1.1.- Conclusiones de los objetivos específicos

Analizar la calidad educativa de la Universidad San Pedro – Sullana en el egresado de Administración.

- El plan de estudios se adapta a la realidad socioeconómica de una manera regular, es decir existen aspectos o materias de enseñanza que pueden mejorar. En la formación integral, el docente de la USP – Sullana demostró ser eficiente y responsable en cuanto a sus funciones, preparación de la enseñanza, y mejora continua. El soporte institucional de la Universidad apunta a un ambiente propicio para el aprendizaje, sin embargo las instalaciones y equipamiento son vistas por el docente como regulares. Por lo mencionado anteriormente se concluye que un 57% la calidad educativa que ofrece la USP – Sullana es buena para el egresado de Administración.

Analizar el perfil profesional y las competencias laborales del egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana

- El egresado de Administración de la USP – Sullana manifestó haber desarrollado ciertas capacidades como: toma de decisiones a corto y largo plazo, a tener en cuenta las ideas y sugerencias de los demás, motivación personal, autoestima; en cuanto a las habilidades aseguro en gran manera que aprendió responsabilidad a su profesión, al empleador y

capacitarse al área donde labora. Por lo que, en un 70.05% el egresado de Administración tiene un perfil profesional acorde al mercado laboral y el desarrollo de sus competencias laborales bien definidas. Pero, ante todo lo expuesto anteriormente existe un 24.95% que reveló no haber desarrollado en gran medida su capacidad matemática, programas de Microsoft Excel, Power Point y Word de manera profesional y resaltar una falta de capacitación a los alumnos de Administración.

Describir la oferta y demanda laboral en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

- La oferta laboral está representada por los egresados de Administración de la USP-Sullana, con un total de 22 egresados, los cuales mediante las herramientas de la presente investigación afirmaron contar con una buena formación profesional durante el estudio de su carrera.
- La demanda laboral parte de las empresas de Sullana, ya sea públicas o privadas. Estas comentaron que la perspectiva que tienen con respecto al egresado, es un profesional con conocimientos propios de la carrera, además de extender sus habilidades, aptitudes, y capacidades para el cumplimiento de objetivos y metas propuestas por la organización. Las recomendaciones que hicieron a las universidades de la ciudad es que vivimos en mundo globalizado y, por lo tanto, se deben implementar más cursos de formación laboral, iniciar convenios universidad – empresa, y una mayor instrucción en programas de computación básica en relación a los programas más utilizados en las empresas que son Microsoft Word, Microsoft Excel y Microsoft Power Point.

Analizar las horas de trabajo, factores de producción y la retribución económica en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.

- Las horas de trabajo que tienen las empresas de Sullana, cumplen con la ley N° 27671, en donde se expone que la jornada laboral de un trabajador es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales. En las entidades públicas la jornada es de lunes a viernes, mientras que en las empresas privadas se opta por horarios rotativos y descansos establecidos por la entidad.
- Los factores de producción de las empresas de Sullana, son: el capital y el trabajo. El capital; está conformado por las maquinas, equipos, e instalaciones de las empresas de Sullana. Se comprobó que las organizaciones de Sullana tanto públicas como privadas, cuentan con las maquinas, equipos e instalaciones adecuadas para el avance del trabajo. El trabajo lo desempeñan colaboradores aptos para el puesto de trabajo.

9.1.2.- Objetivo General:

Analizar la formación profesional de los egresados de Administración de la USP- Sullana para determinar su influencia en el mercado laboral de Sullana.

- Los egresados de Administración de la USP – Sullana con 57% tuvieron una formación profesional buena con respecto a su carrera, con un 70.05 % los egresados obtuvieron conocimientos que ayudaron al crecimiento profesional. A su vez, se constató que desarrollaron sus capacidades y habilidades en gran manera. En la actualidad las

empresas de Sullana buscan a profesionales en Administración comprometidos con el trabajo, con motivación para el aprendizaje constante y mejora continua que pueda ayudar a dar soluciones asertivas en un corto plazo, desarrollador de habilidades, Aptitudes, conocimientos, que aporten a la organización.

- Cada puesto de trabajo varia en la experiencia laboral, capacidades, habilidades y perfil profesional del Administrador, admiten que es importante el crecimiento de las competencias de cada profesional y más aún ponerlas en prácticas.
- Para culminar se determina la influencia del egresado de Administración de la USP – Sullana en el mercado laboral de una manera positiva, para una formación profesional paulatinamente en su carrera, con oportunidades en una institución pública o privada y un aporte a la sociedad.

9.2.- RECOMENDACIONES

- Se establece que la presente investigación solo ha recolectado datos de los egresados de Administración del año 2016 – I semestre, por lo cual dicho estudio podría aplicarse continuamente y descubrir nuevos aspectos para la mejora continua. Además de aplicarlo no solo a los egresados de la USP – Sullana, sino también a todas las universidades de la ciudad, teniendo una recolección de datos para una mejor formación profesional en los futuros profesionales.

Recomendaciones sobre la formación profesional de los egresados de Administración de la USP- Sullana para determinar su influencia en el mercado laboral de Sullana.

- La universidad San Pedro – Sullana, deberá llevar un **Plan de Capacitaciones (ANEXO N° 06)** dirigido solo al egresado de Administración. Considerando temas como: desarrollo de habilidades y Actitudes, Competencias en el Administrador; mercado laboral, y situación económica actual en el Perú.
- La Universidad San Pedro – Sullana deberá establecer **Convenios para la realización de prácticas profesionales (ANEXO ° 07)**, en el egresado de Administración aportando una formación profesional.
- La universidad San Pedro deberá implantar un **Plan de FERIA LABORAL (ANEXO N° 08)**, este plan se realizará una vez al año, en donde los estudiantes de últimos ciclos puedan ver las diversas opciones en el mercado laboral de la ciudad.

10.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acuña, K., Mozombite C. (2013). Propuesta del perfil profesional del recién egresado de Administración de Empresas basado en sus competencias genéricas y específicas, que requieren hoy en día las principales empresas del departamento de Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. (Grado de Licenciado en Administración de Empresas). Chiclayo – Perú.
<http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/277>
- Agudelo, Santiago. (1998). Certificación de competencias laborales. Aplicación de Gastronomía, Montevideo, Cinterfor/oite.
- Aguerrondo, I. (2009). UNESCO Oficina Internacional de Educación Conocimiento. Complejo y competencias educativas. Working Papers on Curriculum Issues N° 8
- Álvarez, I., Topete, C. (1997). Modelo para una evaluación integral de las políticas sobre gestión de calidad en la educación superior. en Revista electrónica gestión y estrategia No 11- 12 enero – diciembre 1997 UNAM-A. recuperado en :
www.azu.unam.mx/publicaciones/gestión/num1y12/doc11.htm
- Araya, I. (2012). Construyendo el perfil por competencias para el profesional en Educación Comercial. Revista Electrónica Educare, 16(3), 203-226. Consultado de
<http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/issue/current>
- Banco de Republica Colombia - Actividad Cultural. Biblioteca Virtual. Biblioteca Luis Ángel Arango. (Revisado el 06 de noviembre del 2016).
- Barradas, M. (2014). Seguimiento de Egresados: una excelente estrategia para garantizar una educación de calidad. Impreso en EE. UU copyright.
- Becker, G. (1994). El Capital Humano -. Alianza Editorial
<http://www.casadellibro.com/libro-el-capital-humano/9788420680637/73944>
- Bunk, P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. Revista CEDFORP N° 1.
- Cadena, J., Martínez, J. (2013). Análisis de las competencias laborales del egresado del programa de administración de empresas de la Universidad de Cartagena. Trabajo de grado para optar el título de administrador de empresas.
<http://190.242.62.234:8080/jspui/handle/11227/541>
- Chacaltana, J. (2004). La inserción laboral de jóvenes en el Perú, una revisión de datos, estudios y experiencias de promoción. (Proyecto Regional) Comisión Económica para América Latina (CEPAL) Lima.
- DESARROLLO. Rubén Edel Navarro. (2003) Vol. 1, No. 2
<http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol1n2/Edel.pdf>

- Dessler, G. (2001). Administración de personal, octava edición- Pearson educación, México.
- Dubin, F., Olshtain, E. (1995). Course Design. United Kingdom: Cambridge University Press, 2000. Geen. Motivación. Disponible en Internet: <http://en.wikipedia.org/wiki/motivacion>
- Feito, R. (1990). Nacidos para perder. Un análisis sociológico del rechazo y del abandono escolar. – Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educacion y Ciencia: C.I.D.E., Recuperado en: <https://books.google.com.pe/books?isbn=8436918908>
- <file:///C:/Users/sheyla/Desktop/TESIS%20OFERTA%20Y%20DEMANDA/mercado>
- Fontana, M. (2003). Formación y orientación laboral. Barcelona: Akal http://books.google.com.mx/books?id=RCRm_8WBVgEC&printsec=frontcover&hl=e&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Gestión - Portal Web (2014). Diez cosas que debes saber sobre la jornada de trabajo en el Perú. Recuperado en <http://gestion.pe/empleo-management/diez-cosas-que-debes-saber-sobre-jornada-trabajo-peru-2095834>
- Glazman,. Ibarrola. (1978). Diseño de planes de estudio. México. CISE. UNAM. <https://books.google.com.pe/books?isbn=9683666817>
- González, N. (2015). Áreas funcionales de una empresa. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/areas-funcionales-de-una-empresa/>
- Hernández, A. (2004). Capítulo V Perfil Profesional. Pedagogía Universitaria, 9(2), 69-98. <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/495/1/ANALISIS%20DEL%20PERFIL%20PROFESIONAL%20Y%20LABORAL%20DEL%20EGRESADO%20DE%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESAS%20DE%20LA%20UDC.pdf>.
- <http://insercionlaboralegresados.jimdo.com/anexos/>.
- http://www.albany.edu/dept/eaps/prophe/data/Country_Law/Peru-LEY%20UNIVERSITARIA_modificada.pdf
- http://www.banrepultural.org/blaaavirtual/ayudadetareas/economia/factores_de_produccion
- http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/wpci-08-knowledge_compet_spa.pdf
- <http://www.trabajo.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=2254>
- [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D37C40E73BA08B4A05257DB8005681BE/\\$FILE/200709270009_4_2_0.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/D37C40E73BA08B4A05257DB8005681BE/$FILE/200709270009_4_2_0.pdf)
- https://books.google.com.pe/books?id=0Ya_AwAAQBAJ&pg=PT53&dq=teoria+del+egresado&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKewiyxqqrwY_QAhUK7CYKHZpiC_EQ6AEIHDAB#v=onepage&q=teoria%20del%20egresado&f=true

<https://books.google.com.pe/books?id=ICNCJubGLmsC&pg=PA55&dq=Capacidad+integral+que+tiene+una+persona+para+desempe%C3%B1arse+eficazmente+en+situaciones+espec%C3%ADficas+de+trabajo&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjyw8Ck3ZTQAhXHQiYKHbUdDj4Q6AEIHTAB#v=onepage&q=Capacidad%20integral%20que%20tiene%20una%20persona%20para%20desempe%C3%B1arse%20eficazmente%20en%20situaciones%20espec%C3%ADficas%20de%20trabajo&f=true>

- INEM (1995). Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid. Recuperado en: <http://www.cintefor.org.uy>
- Kantor, J. (1978). Psicología Interconductual: un ejemplo de construcción científica sistemática. México: Trillas.
- Knowles, S. Holton, E. Swanson, R. (2001). Andragogía. El aprendizaje de los adultos. Oxford: Universty Press
- La republica.pe (2016). Conoce las profesiones que tendrán mayor demanda dentro de 10 años. Recuperado de <http://larepublica.pe/sociedad/774739-estas-son-las-profesiones-que-mayor-demanda-tendran-en-10-anos>
- Lasida, J. (1998). Extraído de ZÁRRAGA, Lucila, Las Competencias De Los Guías De Turistas Como Ventaja Competitiva En El Sector Turista: Caso Cancún Quintana Roo, en “Revista Internacional Administración y Finanzas”, Vol.3(3), 2010.
- Latorre, A. (2004). La investigación- acción. Conocer y cambiar la práctica educativa. Barcelona: Graó. Recuperado en: <https://books.google.com.pe/books?isbn=8478275908>
- Ley universitaria. Ley N° 23733. D. LEGISLATIVOS N° 726 – 739
- Lizcano, A., Soto, B. (2012). Análisis del perfil profesional y laboral del egresado de Administración de empresas de la Universidad de Cartagena. Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias.
- Ministerio de trabajo. Página web. (Vista el 06 de noviembre 2016). Sullana – Perú http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/faqs/PREGUNTAS_FRECUENTES_2012.pdf
- Nielsen, C., Chrautwald, J., Juul, M. (2013). Levers of Management in University–Industry Collaborations: How project management affects value creation at different life-cycle stages of a collaboration. Tertiary Education and Management. Recuperado en <http://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/106/468>
- Olivera, J. (2012). Perfil de Competencias del Administrador de Empresas peruano, desde una perspectiva de mercado laboral. (Tesis para optar el título de licenciado en Administración de empresas) Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Universidad de Piura (Programa de Administración de Empresas). Lima – Perú.

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1663/AE-L_002.pdf?sequence=1

Portal Web – USP (2016) - Facultad de Administración. Recuperado en: <http://www.usanpedro.edu.pe/facultades/ciencias-economicas-y-administrativas/administracion/>

RAE – Real Academia Española (2015). Diccionario de la lengua española, 23.ªed. Portal web. Recuperado en: <http://dle.rae.es/?id=EREqcX2>

Recuperado en: cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/download/286/277

Recuperado en: <https://books.google.com.pe/books?isbn=9684444885>

REGLAMENTO DE LA LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. DECRETO SUPREMO N° 005-2012-TR recuperado en

REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. EL RENDIMIENTO ACADÉMICO: CONCEPTO, INVESTIGACIÓN Y

Roman, J., Franco R; Gordillo, A. (2014). Mercado laboral para Administradores: Retos y Oportunidades desde la visión empresarial. Revista Internacional de Administración & Finanzas - Volumen 7 – pg. 99.

Rosenberg, J. (1994). EEUU. Diccionario de Administración y Finanzas. Recuperado en: <http://www.casadellibro.com/libro-diccionario-de-administracion-y-finanzas/9788477648857/660853>

Santomé, N. (2004). Información y orientación para la inserción laboral. El mercado de trabajo. España: Ideas Propias

Stephen, R. (2004). Comportamiento Organizacional (10ava edición) Pearson Educación, México. San Diego State University. Recuperado en: https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&pg=PA4&dq=habilidades+del+administrador+katz&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjN8o_A0JTQAhUD4CYKHcBXBIAQ6AEIGjAA#v=onepage&q=habilidades%20del%20administrador%20katz&f=true

Stoner, J., Freeman, E. (1996). Administración. Recuperado en <https://books.google.com.pe/books?isbn=9688806854>

Texto Único Ordenado de la Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo Referencia: Artículo 1 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR) recuperado en: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_007_2002_TR.pdf

Tito, P., Pereda, F., Vilcabana, P. (2008). Empleabilidad de Egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM. Facultad de Ciencias Administrativas UNMSM, Lima – Perú. http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtual/publicaciones/administracion/v11_n22/pdf/a08v11n22v.pdf

UNESCO (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior. En el Siglo Xxi: Visión y Acción. Sede de la en París. Recuperado en: http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm

Villaprado, O., López. (2015). La influencia de la tecnología en la administración. Revista: CE. contribuciones a la economía. ISSN:1696-8360. Recuperado en: <http://www.eumed.net/ce/2015/1/tecnologia.html>

11.- AGRADECIMIENTOS

A Dios,

Mis padres, hermano,

a mi asesor Oscar Cruz, a los profesores que me apoyaron con la validación de mis instrumentos Sergio Carmona y Jaime Gonzaga, a cada docente que desarrollo el cuestionario, a mis estimados compañeros de aula, cada colaborador u jefe que acepto la entrevista para la recolección de datos.

Espero no olvidar a nadie. Gracias

1.2.3.- ANEXOS

ANEXO N° 01

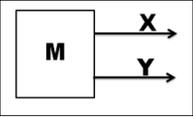
MATRIZ DE CONSISTENCIA - PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: Formación profesional de los egresados de Administración de la USP y mercado laboral de Sullana.

PROBLEMA: ¿Cuál es el efecto de la formación profesional de los egresados de Administración de la USP en el mercado laboral de Sullana?

HIPÓTESIS GENERAL: La formación profesional de los egresados de Administración de la USP inciden en el mercado laboral de Sullana.

OBJETIVO GENERAL: Analizar la formación profesional de los egresados de Administración de la USP para determinar su influencia en el mercado laboral de Sullana.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	METODOLOGIA						
<p>Analizar la calidad educativa de la Universidad San Pedro – Sullana en el egresado de Administración.</p> <p>-Analizar las perfil profesional y competencias laborales del egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.</p>	Formación de egresado en Administración	Calidad educativa	Plan de estudios	<p>1.-Tipo y diseño de investigación Tipo: Cuantitativo- Cualitativo no experimental. Diseño: Transversal descriptivo. El diseño se representa en la figura siguiente</p>  <p>Dónde: M: Muestra X: Egresado de Administración. Y: Mercado Laboral.</p> <p>2.- Población – Muestra Población = 3 docentes de X ciclo, 22 egresados de la USP año 2016, y 04 empresas de la ciudad de Sullana</p> <p>3.-Técnicas e instrumentos de investigación</p> <table border="0"> <tr> <td><u>Técnica</u></td> <td><u>Instrumento</u></td> </tr> <tr> <td>Encuesta</td> <td>Cuestionario</td> </tr> <tr> <td>Observación</td> <td>Guía de entrevista</td> </tr> </table>	<u>Técnica</u>	<u>Instrumento</u>	Encuesta	Cuestionario	Observación	Guía de entrevista
			<u>Técnica</u>		<u>Instrumento</u>					
Encuesta			Cuestionario							
Observación			Guía de entrevista							
Grado de estudios del docente										
Enseñanza										
Capacitación docente										
Instalaciones y equipamiento										
Perfil profesional		Competencias del Administrador								
		Cultura y valores								
		Conocimientos en ofimático								
		Conocimientos de idiomas								
Competencias laborales	Ética									
	Aptitudes									
	Actitudes									
	Conocimientos / Aprendizaje									
	Experiencia									
<p>-Describir la oferta y demanda laboral en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.</p> <p>-Analizar las horas de trabajo, factores de producción y la retribución económica en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.</p>	Mercado laboral	Oferta y demanda	Perspectiva de la empresa							
			Ocupaciones del sector privado y público							
			Perfiles profesionales							
			Vinculación empresarial							
			Oferta educativa							
			Mecanismos de apoyo a la inserción laboral							
			Población activa							
			Población ocupada							
			Población desempleada o parada							
			Jornada laboral máxima							
		Horas de trabajo	Seguridad social							
			Higiene y seguridad							
		Factor producción	Principio empresarial							
			Producción de bienes y servicios							
			Puestos de trabajo							
		Retribución económica	Tipo de profesionales							
Costo de la productividad										
Compensaciones										
Incentivos										

ANEXO N° 02

ESQUEMA N° 01 TECNICAS Y INSTRUMENTOS

N°	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
02	Encuestas	Cuestionarios
01	Entrevista	Guía de entrevista

Elaboración: propia

ESQUEMA N° 02 PLAN DE ESTUDIOS USP – X CICLO

CICLO	CURSOS
	Tesis III
	Electivo V
X	Electivo VI
	Practica Pre Profesionales

Fuente: Pagina WEB USP

ESQUEMA N° 03
LISTA DE CODIGOS DE ALUMNOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN DE LA USP – SULLANA, AÑO 2016 (I SEMESTRE)

N°	CÓDIGO UNIVERSITARIO
1	2112000205
2	2111200072
3	2112000025
4	2112000195
5	2112000040
6	2111200109
7	2112000026
8	2111200123
9	2112000091
10	2112000100
11	2111100232
12	2110100343
13	2111200081
14	2112000094
15	2112000207
16	2112000118
17	2111100262
18	2111200037
19	2112000030
20	2112000010
21	2111100243
22	2112000136

Fuente: Universidad San Pedro – Sullana
 Elaboración: Propia

ESQUEMA N° 04
EMPRESAS DE SULLANA ENTREVISTADAS

ENTIDADES PUBLICAS	
1	Municipalidad Provincial de Sullana
2	Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Sullana
ENTIDADES PRIVADAS	
3	Caja Sullana
4	Tottus – Sullana

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO I: DIRIGIDO A DOCENTES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA USP – SULLANA

Estimado docente, estoy trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca del egresado de Administración de la Universidad San Pedro. • Sullana y su influencia en el mercado laboral.

Quería pedir tu apoyo para que contestes algunas preguntas que no llevara mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas. No hay preguntas comprometedoras.

Datos del encuestado

Curso que enseña en la USP *Obligatorio

1.

2. Sexo

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

Preguntas

3. 1. El plan de estudios de la USP se adapta a la realidad socioeconómica de la demanda laboral en la ciudad de Sullana de una manera

Marca solo un óvalo.

Óptima

Buena

Regular

Mediocre

Débil

4. 2. En cuanto a su desempeño y desarrollo en el plan de estudios de la carrera de Administración de la USP, fue:

Marca solo un óvalo.

- Óptimo
- Bueno
- Regular
- Mediocre
- Débil

5. 3. Utilizo un plan de acción para dictar las materias asignadas en el tiempo establecido

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No se aplica

6. 4. El plan de estudios de la carrera de Administración de la USP es claro y preciso para alcanzar los objetivos propuestos de una manera

Marca solo un óvalo.

- Óptima
- Buena
- Regular
- Mediocre
- Débil

7. 5. El desarrolló de todo el sílabo del plan de estudios de la carrera de Administración de la USP, fue:

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Insatisfecho	<input type="radio"/>	Satisfecho				

8. 6. La experiencia laboral está relacionada en los cursos que dicta como docente de la USP – Sullana

Marca solo un óvalo.

- No
- Insuficiente
- Suficiente
- Bastante
- Mucho

9. 7. Cómo docente de la USP realizo una preparación de la enseñanza de manera:
Marca solo un óvalo.

- Óptima
- Buena
- Regular
- Mediocre
- Débil

10. 8. La USP • Sullana crea un ambiente propicio para el aprendizaje universitario
Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy inapropiado	<input type="radio"/>	Muy apropiado				

11.9. Como docente de la USP – Sullana la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos es:
Marca solo un óvalo.

- Óptima
- Buena
- Regular
- Mediocre

12.10. Como docente de la USP • Sullana mis responsabilidades y tareas con la enseñanza son:
Marca solo un óvalo.

- Óptimo
- Bueno
- Regular
- Mediocre
- Débil

13.11. ¿Existe una capacitación para el docente de Administración en la USP • Sullana?
Marca solo un óvalo.

- Sí
- No
- No se aplica

14.12. Las instalaciones y equipamiento de la USP – Sullana son:

Marca solo un óvalo.

- Óptimas
- Buenas
- Regulares
- Mediocres
- Débiles

13. Califique sus funciones en el desarrollo de la docencia

A continuación, se presentarán algunos indicadores. Clasifique de acuerdo a la siguiente escala:

15. Investigación

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy poco	<input type="radio"/>	Mucho				

16. Mejoramiento continuo

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy poco	<input type="radio"/>	Mucho				

17. Permanencia de la enseñanza

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy poco	<input type="radio"/>	Mucho				

18. Proyección Social

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy poco	<input type="radio"/>	Mucho				

19. Gestión Social

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy poco	<input type="radio"/>	Mucho				

20. Gestión Universitaria

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Muy poco Mucho

21.14. Para el ejercicio de la docencia usted cuenta con: *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Grado de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.
- Grado de Maestro o doctor para maestrías y grado de especialización
- Grado de doctor para la formación a nivel de doctorado.

22.15. Ejerce usted la docencia universitaria en la USP como: *

Selecciona todas las opciones que correspondan.

- Ordinario: Principales, asociados y auxiliares.
- Extraordinario: Méritos, honorarios y similares dignidades.
- Contratado: En plazo determinado y condiciones que fija la universidad.

ANEXO N° 04

CUESTIONARIO II: DIRIGIDO A LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN USP - SULLANA 2016 – I

I.- UNIVERSIDAD SAN PEDRO – SAD SULLANA

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

II.- Le saludo afectuosamente y alcanzo a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, le invoco su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada. Agradezco anticipadamente su valiosa participación.

Instrucciones:

1. Emplee un bolígrafo de tinta negra para rellenar el cuestionario.
2. Marque con claridad la opción elegida o tache. No debe marcar dos opciones.
3. No hay respuestas correctas e incorrectas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

III.- Datos Personales:

Marque donde corresponde:

1. Edad:

De 19 a 25.... De 26 a 40...

2. Sexo:

Femenino... Masculino...

3. Código Universitario.....

4. Estado Civil:

Soltero(a)... Casado(a)... Viudo(a)... Divorciado(a)... Conviviente ...

N°	PREGUNTAS - OBJETIVO 2	Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Durante el estudio de mi carrera desarrollé mi capacidad de tomar decisiones					
2	Durante el estudio de mi carrera aprendí a orientar mis decisiones a resultados de corto y largo plazo					
3	Durante el estudio de mi carrera desarrolle en gran medida mi capacidad matemática					
4	Durante el desarrollo de mi carrera aprendí a tener en cuenta las que ideas y sugerencias de las personas con las trabajo para que participen activamente en la toma de decisiones					
5	Durante el estudio de mi carrera aprendí la motivación para la búsqueda del desarrollo profesional					
6	Durante el estudio de mi carrera desarrolle responsabilidad en alcanzar el bienestar común					
7	Durante el estudio de mi carrera desarrolle alto grado de autoestima y responsabilidad					
8	Durante el estudio de mi carrera aprendí la edición de textos de manera profesional					
9	Durante el estudio de mi carrera aprendí a realizar cálculos con el programa Microsoft Excel de manera profesional					

10	Durante el estudio de mi carrera aprendí a realizar una presentación con programa Microsoft Power Point de manera profesional					
11	Durante el estudio de mi carrera desarrolle como mínimo un idioma nivel básico.					
12	Durante el estudio de mi carrera desarrolle mi responsabilidad hacia la sociedad					
13	Durante el estudio de mi carrera aprendí responsabilidad hacia el empleador					
14	Durante el estudio de mi carrera desarrolle responsabilidad hacia la profesión					
15	Tengo una comprensión profunda de la situación económica de mi provincia					
16	Mi experiencia laboral esta solamente relacionada de mi carrera					
17	Mi experiencia laboral no está relacionada solo a mi carrera					
18	La USP – Sullana, realiza capacitaciones a los estudiantes de Administración					
19	Me preocupo por capacitarme de acuerdo al área donde laboro					
20	La USP realiza una capacitación especialmente para el egresado de Administración					

ANEXO N° 05

GUÍA DE ENTREVISTA

PREGUNTAS FORMULADAS EN LA ENTREVISTA A LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE SULLANA

De acuerdo al Objetivo específico:

- **Describir la oferta y demanda laboral en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.**

se realizarán las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál es la perspectiva de las empresas de Sullana, con respecto al egresado de administración?
2. ¿Cuántos egresados de Administración han iniciado a laborar en los últimos 2 años en las empresas?
3. ¿A su opinión crítica en donde se puede desarrollar profesionalmente mejor un egresado de Administración? ¿En institución pública o privada?
4. ¿Cuál es el perfil profesional que las empresas de Sullana requieren en el egresado de Administración?
5. ¿Qué recomendaciones darían a las universidades de Sullana en cuanto al perfil profesional propuesto?
6. ¿Cuáles son los mecanismos que utiliza la empresa para medir el desempeño laboral del egresado de Administración?
7. ¿Existe algún tipo de vinculación laboral con las universidades? (ejemplo. Practicas) ¿De qué forma?
8. ¿Cuántos postulantes egresados de Administración existen para un puesto en las áreas de la empresa?
9. ¿Cuál es el área funcional con más oferta laboral del egresado de Administración y por qué?
10. ¿Cuál es el área funcional con menos demanda del egresado de Administración y por qué?

11. ¿Cuál es el proceso de selección que se lleva a cabo en las empresas para el reclutamiento del personal?
12. ¿En la empresa existen charlas, programas de capacitación u seminarios dirigidos al egresado de Administración?
13. Actualmente las empresas ¿tienen convenios laborales con alguna universidad de la ciudad de Sullana? ¿Cuáles?

De acuerdo al objetivo específico:

- **Analizar las horas de trabajo, factores de producción y la compensación económica en el egresado de Administración de la Universidad San Pedro – Sullana.**

14. ¿Qué puestos de trabajo ocupan los egresados de Administración en las empresas de Sullana?
15. ¿Qué profesionales son los que demanda la empresa? ¿Por qué?
16. ¿Cuál es la retribución económica para el egresado de Administración?
17. ¿Cuál es el máximo de retribución económica para el egresado de Administración?
18. ¿Los puestos de trabajo cuentan con los derechos laborales establecidos por la ley?
19. ¿Cuáles son las horas y jornadas de trabajo en la empresa?
20. ¿Cuáles son las condiciones de trabajo en las empresas de Sullana en cuanto a seguridad y salud? Ley 29783.

ANEXO N° 06
PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES

1. Responsables:

En el plan capacitación señalaremos las personas o unidades sobre las cuales recae la responsabilidad de las actividades propuestas.

- Se elegirá a un docente de la facultad, o experto invitado para el desarrollo del tema.
- Se formarán 5 grupos con integrantes de 5 alumnos por equipo al azar para que trabajen durante el año como apoyo al docente o exponente invitado. Estos equipos de trabajo tendrán responsabilidades.

2. Temporalización:

El plan de capacitación se propone con una duración de un (01) año. Durante los meses de enero marzo, mayo, julio, septiembre. las actividades se desarrollarán los 15 de cada mes, con una duración de 2 horas.

OBJETIVOS	ESTRATEGIA Y ACCIONES	TAREAS	PERIODO	RESPONSABLE	MEDIO DE VERIFICACIÓN
Factores Internos					
Desarrollo de habilidades del Administrador	Determinar las habilidades de cada alumno(a). Estas son: Habilidades conceptuales, humanas y técnicas.	1. Concepto de habilidades. 2. Ejemplo de habilidades 3. Taller: "Identificación de mis habilidades" 4. Cierre de tema.	Enero	Grupo 1 y docente	Presentación de informe y breve exposición de lo aprendido.
Desarrollo de actitudes del Administrador	Determinar las principales actitudes del administrador: dedicación a la empresa, persistencia, carácter enérgico, independiente, competitivo, objetivos, realistas, ética, analítico, innovador y creativo.	1. Concepto de actitudes. 2. Ejemplos de actitudes en el Administrador. 3. breve presentación sobre la importancia de una buena actitud y ética en Administrador.	Marzo	Grupo 2 y docente	Lluvia de ideas sobre cuáles son las actitudes del administrador y presentación de un video motivacional
Desarrollo de competencias del Administrador	Determinar las competencias del administrador: pensamiento crítico, comunicación, creatividad, iniciativa, autocontrol, intuición, capacidad de planificar, liderazgo, capacidad de negociación, trabajo en equipo.	1. concepto de competencias. 2. Ejemplo de Competencias. 3. Caso Práctico. ¿Qué competencias desarrollo mejor?.	Mayo	Grupo 3 y docente	Los alumnos dirán que competencias tiene su compañero. Comparación entre las que escribió y las que describieron.
Factores Externos					
Mercado laboral	Identificación del mercado laboral, tipos de mercado y derechos laborales	1. Concepto de mercado laboral. 2. Concepto y verificación tipos de mercados en Sullana. 3. Conocimientos de las Leyes laborales.	Julio	Grupo 4 y docente	Se forman grupos de trabajo y mediante una representación teatral se expone: "Cómo postular correctamente a puesto laboral".
Situación socioeconómica de Sullana	Conocimiento de la situación económica de Sullana. ¿Cuáles son los ingresos, empleos, y educación en Sullana?	1. concepto de mercado laboral. 2. Exposición de los mercados laborales en Sullana. 3. Verificación de demandas laborales y remuneraciones.	Septiembre	Grupo 5 y docente	Informe de presentación.

ANEXO N°07

MODALIDAD DE CONVENIO LABORAL SEGÚN LA LEY 28518

El portal web del Ministerio de trabajo señala lo siguiente en la sección de preguntas frecuentes “La modalidad **Práctica Profesional** busca consolidar los aprendizajes adquiridos a lo largo de la formación profesional, así como ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo. Este aprendizaje denominado práctica profesional se realiza mediante un Convenio de Práctica Profesional que se celebra entre: Una empresa, Una persona que egresa de un Centro de Formación Profesional o Universidad (antes de la obtención del título profesional). El tiempo de duración del convenio no es mayor a doce (12) meses salvo que el Centro de Formación Profesional o Universidad, por reglamento o norma similar, determine una extensión mayor. El egresado deberá ser presentado a una empresa por el Centro de Formación Profesional o Universidad, quien deberá llevar el registro del número de veces que se acoja a esta modalidad hasta que complete el período máximo de la práctica profesional” (Ref. Art. 13° de la Ley 28518 y Art. 11° del D.S. 007-2005-TR).

CAPITULO III
DE LOS CONVENIOS

Artículo 50.- De los convenios, prórrogas y modificaciones

- a) El convenio, la prórroga o la modificación, deben ser celebrados por escrito y suscritos por las partes antes del inicio de la ejecución de las actividades formativas.
- b) El convenio debe ser puesto en conocimiento de la DPEFP para su registro, dentro de los quince (15) días naturales de la suscripción. Sólo podrá ser presentado de manera extemporánea durante su vigencia.

Artículo 51.- Del contenido de los convenios Los convenios deben contener la siguiente información:

- a) Datos generales de las partes.
- b) Fecha de inicio y de término.
- c) Fecha de nacimiento del beneficiario.
- d) Lugar de la ejecución de la actividad formativa laboral.
- e) Correspondencia entre la especialidad del beneficiario y la actividad a desarrollar en la empresa, según la exigencia de la modalidad formativa laboral elegida; y,
- f) Firma original de las partes. Sin perjuicio de lo señalado en el presente artículo, deberá darse cumplimiento a lo establecido en el artículo 46 de la Ley.

Artículo 52.- Del lugar de presentación de los convenios Los convenios serán presentados ante la DPEFP o quien haga sus veces del lugar donde el beneficiario ejecutará su formación

ANEXO N° 08

PLAN DE FERIA LABORAL

OBJETIVOS

- Afianzar las relaciones universidad-empresa.
- Lograr convenios con las principales empresas para la realización de prácticas pre-profesionales dirigidas hacia los alumnos de ciclos intermedios, mediante alianzas estratégicas entre la USP – Sullana y las principales empresas del medio.
- Lograr que el egresado salga con mayor confianza y una mejor visión al mercado laboral.
- Crear un buen precedente para que este proyecto se realice en otras oportunidades.

OBJETIVOS A MEDIANO Y LARGO PLAZO

- Vender la imagen de la USP – Sullana como universidad líder en el país.
- Observar los requerimientos de las empresas, para de esta forma trabajar en conjunto resolviendo los principales problemas que éstas puedan tener mediante la generación de investigación logrando en conjunto el desarrollo del país.
- Mediante la retroalimentación y cooperación entre la universidad - empresa, generar la actualización de la curricular de acorde con las nuevas exigencias de profesionales que nuestro medio requiere.
- Posicionar a nuestros profesionales en puestos claves de las principales empresas del medio, pudiendo lograr la cooperación en proyectos futuros y mantener el liderazgo como institución.

EMPRESAS DE SULLANA

- **SERVICIOS**

Compartamos Financiera, Caja Sullana, Hotel Plaza Sullana, Negocios Generales Andy

- **COMERCIO**

Cámara de Comercio Producción y Turismo

- **ENTIDADES PUBLICAS**

Municipalidad Provincial De Sullana - Sullana, Enosa – Sullana.

PLAN DE ACCIÓN

1. Conversar con todos los interesados en realizar y apoyar este proyecto.

2. LA FERIA DE TRABAJO se realizará en el mes de diciembre.

3. Las primeras semanas se iniciará con conferencias donde se traerá a personas y encargados especialistas en recursos humanos y marketing personal de las empresas de Sullana. Para exposiciones referidas al tema laboral, así como sus objetivos y el perfil de profesional que buscan.

ACTIVIDADES	MES DE DICIEMBRE		
	primera semana	segunda semana	tercera semana
Planificación inicial	X		
Definición de equipo de trabajo	X		
Identificación de posibles empresas participantes	X		
Clasificación de empresas	X		
Definición de empresas para la conferencia		x	
Determinación de las empresas		X	
Logística y monitoreo de escenario y stand		x	
Conferencias día central			X
Feria laboral día central			X
Cierre del plan			X