

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

Capital humano y empleabilidad de los graduados en ciencias administrativas de la  
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - sede Abancay, 2022

Presentado por:

Sheylla Erica López Auquis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Abancay, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACION  
ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



“TESIS”

“CAPITAL HUMANO Y EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC - SEDE ABANCA Y, 2022”

Presentado por Sheylla Erica López Auquis, para optar el Título de: Licenciado en Administración

Sustentado y aprobado el 21 de diciembre del 2022 ante el Jurado Evaluador:

Presidente:

*Dr. Daniel Amílcar Pinto Pagaza*

Primer Miembro:

*Mg. Julián Ore Leiva*

Segundo Miembro:

*M.Sc. María Patrieia Lima Bendezú*

Asesor :

*Dra. Silvia Soledad López Ibáñez*

## **Agradecimiento**

*A Dios quien me guía, fortalece y ayuda en las batallas de la vida dándome valor para seguir y no rendirme.*

*A mis padres, hermanos (as), tíos (as), por sus palabras de aliento, motivación y su acompañamiento en todo el proceso de mi formación profesional, por siempre enseñarme e inculcarme la perseverancia y la humildad en cada paso que doy.*

*A mi asesora Dra. Silvia Soledad López Ibañez, por su acompañamiento, motivación, amistad y apoyo constante en la realización de esta tesis.*

*A mis amigos y compañeros de la Facultad de Administración quienes me brindaron su apoyo y colaboración para llevar a cabo la culminación de este trabajo de investigación.*

## **Dedicatoria**

*A mis queridos padres Marcos y Flor, quienes me inspiran y motivan a seguir luchando en cada peldaño de mi vida, a ellos por bríndame su apoyo y estima incondicional, por sus esfuerzos y consejos para ser mejor persona y por confiar en mí siempre.*

*A mis hermanos Liliana, Marco, Jhon, quienes son fuente de superación y motivación por ser mejor cada día porque con sus detalles y palabras de afecto me enseñan a ver el lado positivo de las cosas.*



“Capital humano y empleabilidad de los graduados en ciencias administrativas de la  
Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - sede Abancay, 2022”

Línea de investigación: Gestión Pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



## ÍNDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>4</b>
<b>CAPÍTULO I</b> .....	<b>5</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>5</b>
1.1. Descripción del Problema.....	5
1.2. Enunciado del Problema.....	8
1.2.1. Problema general .....	8
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. Justificación de la investigación .....	9
1.3.1 Justificación teórica .....	9
1.3.2. Justificación metodológica .....	9
1.3.3. Justificación social.....	9
<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>11</b>
<b>OBJETIVOS E HIPÓTESIS</b> .....	<b>11</b>
2.1 Objetivos de la investigación.....	11
2.1.1 Objetivo General.....	11
2.1.2 Objetivo Especifico.....	11
2.2 Hipótesis de la investigación .....	11
2.2.1 Hipótesis General.....	11
2.2.2 Hipótesis Específicas .....	11
2.3 Operacionalizacion de variables .....	13
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>15</b>
<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b> .....	<b>15</b>
3.1 Antecedentes.....	15
3.1.1 A nivel internacional .....	15
3.1.2 A nivel nacional .....	16
3.1.3 A nivel local.....	18
3.2 Marco teórico.....	19
3.2.1 Capital Humano .....	19
3.2.2 Empleabilidad .....	37
3.2.3 Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - UNAMBA .....	53
3.3 Marco conceptual .....	54
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	<b>58</b>
<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>58</b>



4.1	Tipo y nivel de investigación .....	58
4.1.1	Tipo de investigación .....	58
4.1.2	Nivel de investigación .....	58
4.2	Diseño de investigación.....	58
4.3	Descripción ética de investigación .....	59
4.4	Población y muestra.....	59
4.4.1	Población.....	59
4.4.2	Muestra.....	60
4.5	Procedimiento de la investigación .....	60
4.6	Técnicas e instrumentos de investigación.....	61
4.6.1	Técnica de recolección de datos.....	61
4.6.2	Instrumentos de investigación .....	61
4.7	Análisis estadístico .....	64
<b>CAPÍTULO V.....</b>		<b>66</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>		<b>66</b>
5.1	Análisis de resultados .....	66
5.1.1	Aspectos generales de la muestra.....	66
5.1.2	Resultados de la variable: Capital Humano .....	70
5.1.3	Resultados de la variable: Empleabilidad .....	71
5.1.4	Resultados de las dimensiones de la variable de Capital Humano .....	72
5.1.5	Resultados de las dimensiones de la variable de Empleabilidad .....	75
5.2	Contrastación de Hipótesis .....	78
5.2.1	Hipótesis General .....	78
5.2.2	Hipótesis Específico 1 .....	79
5.2.3	Hipótesis Específico 2 .....	80
5.2.4	Hipótesis Específico 3 .....	81
5.3	Discusión.....	82
<b>CAPÍTULO VI.....</b>		<b>85</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>		<b>85</b>
6.1	Conclusiones.....	85
6.2	Recomendaciones .....	86
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>		<b>88</b>
<b>ANEXOS.....</b>		<b>98</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Operacionalización de variables</i> .....	13
<b>Tabla 2</b> <i>Resumen de Definiciones de la Variable Capital Humano según Autores</i> .....	21
<b>Tabla 3</b> <i>Diferencias entre Conocimiento Formal y no Formal</i> .....	29
<b>Tabla 4</b> <i>Resumen de Definiciones de la Variable Empleabilidad según Autores</i> .....	39
<b>Tabla 5</b> <i>Población de Graduados en Ciencias Administración – UNAMBA 2020</i> .....	60
<b>Tabla 6</b> <i>Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos</i> . .....	62
<b>Tabla 7</b> <i>Escala de Likert para ambas variables</i> .....	63
<b>Tabla 8</b> <i>Resultados de validación del instrumento de investigación</i> .....	63
<b>Tabla 9</b> <i>Resultados de estadístico de confiabilidad - Alfa de Cronbach</i> .....	64
<b>Tabla 10</b> <i>Grado de correlación según el coeficiente de correlación</i> .....	65
<b>Tabla 11</b> <i>Frecuencia y porcentaje del beneficio de la obtención del Grado de Bachiller</i> . ....	66
<b>Tabla 12</b> <i>Frecuencia y porcentaje de la situación laboral actual de los graduados</i> .....	66
<b>Tabla 13</b> <i>Frecuencia y porcentaje del sector de trabajo actual de los graduados</i> .....	68
<b>Tabla 14</b> <i>Frecuencia y porcentaje del tipo de relación laboral de los graduados</i> . .....	69
<b>Tabla 15</b> <i>Resultados de la variable Capital Humano</i> . .....	70
<b>Tabla 16</b> <i>Frecuencia y porcentaje de la variable Empleabilidad</i> .....	71
<b>Tabla 17</b> <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión formación académica</i> .....	72
<b>Tabla 18</b> <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión de habilidades personales</i> .....	73
<b>Tabla 19</b> <i>Frecuencia y porcentaje de la dimensión experiencia laboral</i> .....	74
<b>Tabla 20</b> <i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión de identidad profesional</i> .....	75
<b>Tabla 21</b> <i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión adaptabilidad personal</i> .....	76
<b>Tabla 22</b> <i>Frecuencia y porcentajes de la dimensión capital humano y social</i> .....	77
<b>Tabla 23</b> <i>Correlación de Spearman de las variables Capital Humano y Empleabilidad</i> . ....	78
<b>Tabla 24</b> <i>Correlación de Spearman de la dimensión formación académica y la variable Empleabilidad</i> .....	79
<b>Tabla 25</b> <i>Correlación de Spearman de la dimensión habilidades personales y la variable Empleabilidad</i> .....	80
<b>Tabla 26</b> <i>Correlación de Spearman de la dimensión experiencias laborales y la variable Empleabilidad</i> .....	81



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> <i>De la Educación a la Teoría del Capital Humano</i> .....	22
<b>Figura 2</b> <i>Construcción del Capital Humano</i> .....	32
<b>Figura 3</b> <i>Componentes del Capital Humano</i> .....	34
<b>Figura 4</b> <i>Modelo Multidimensional de la empleabilidad centrado en la persona</i> .....	43
<b>Figura 5</b> <i>Resultados porcentuales del beneficio de la obtención del Grado de Bachiller</i> .....	66
<b>Figura 6</b> <i>Porcentaje de la situación laboral actual de los graduados</i> .....	67
<b>Figura 7</b> <i>Sector de trabajo de los graduados en Ciencias Administrativas</i> .....	68
<b>Figura 8</b> <i>Tipo de relación laboral de los graduados en Ciencias Administrativas</i> .....	69
<b>Figura 9</b> <i>Resultados porcentuales de la variable de Capital Humano</i> .....	70
<b>Figura 10</b> <i>Resultados porcentuales de la variable Empleabilidad</i> .....	71
<b>Figura 11</b> <i>Resultados porcentuales de la dimensión formación académica</i> .....	72
<b>Figura 12</b> <i>Resultados porcentuales de la dimensión habilidades personales</i> .....	73
<b>Figura 13</b> <i>Resultados porcentuales de la dimensión experiencia laboral</i> .....	74
<b>Figura 14</b> <i>Resultados porcentuales de la dimensión identidad profesional</i> .....	75
<b>Figura 15</b> <i>Resultados porcentuales de la dimensión adaptabilidad personal</i> .....	76
<b>Figura 16</b> <i>Resultado porcentual de la dimensión capital humano y social</i> .....	77



## INTRODUCCIÓN

En el panorama del mercado laboral vienen ocurriendo cambios constantes y más aun con la crisis sanitaria mundial, se vienen afrontado retos para adaptarse en el ámbito tanto personal, familiar y profesional, esto supuso la evidencia de las habilidades, destrezas a flote y sobre todo adaptación a los cambios que aún vienen enfrentando los trabajadores. El sector servicios antes y posterior a la pandemia fue y es uno de los sectores con crecimiento a la actualidad, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI,2021), en relación a “los años 2020-2021 la población con un empleo adecuado aumento en 23,6% unidades productivas, es decir, 261 mil 600 personas” (p. 8) En ese sentido al ser uno de los sectores con crecimiento supone la necesidad de contar con profesionales capacitados donde frente a ello la formación académica juntamente con el desarrollo de competencias técnicas y transversales aprendidas y potenciadas a través de la educación y las experiencias generan un valor de aprendizaje para la empleabilidad de uno mismo.

Los trabajos remotos en la actualidad se han puesto en práctica en la mayoría de empresas e instituciones donde se ha evidenciado el desenvolvimiento y la capacidad de aprender aceleradamente nuevos cambios entre ellas: el uso de tecnologías para el desarrollo del trabajo profesional de manera virtual. Según el Informe sobre el Futuro del empleo, donde se realiza seguimientos de las tendencias de trabajo a través de World Economic Forum (2020), reportó que los próximos 5 años, las empresas acrecentaran el trabajo remoto, la digitalización y la automatización en el trabajo, etc, con estas nuevas tendencias se puede asegurar que los empleadores requerirán poseer aquellos recursos profesionales capaces de adaptar sus habilidades y conocimientos a estas nuevos cambios en el mercado de trabajo.

Si bien es cierto las generaciones presentes de profesionales desarrollan hábitos y necesidades nuevas en el tiempo, lo que busca el empleador es reclutar y retener los mejores talentos humanos, aquellos que generen valor, crecimiento, un buen servicio profesional y la puesta en práctica de valores por tal motivo son bien quisquillosos y exigentes a la hora de hacerlo.

Lograr desarrollar el capital humano, es decir potenciar los conocimientos, habilidades y destrezas permitirán ser profesionales atractivos y ponerlo en práctica depende de uno mismo, de tener la capacidad de cambiar, aprender rápidamente si este desea tener un valor y un lugar en el mercado de trabajo, es de entera responsabilidad la línea de carrera profesional que pueda



formar, para esto es necesario conocer lo que requiere el mercado, lo que busca de un profesional es decir desarrollar nuestra empleabilidad.

La curiosidad de conocer la situación de empleabilidad y el desarrollo de sus conocimientos y habilidades de los graduados y como este se desenvuelve en el mercado laboral surge la necesidad de realizar esta investigación titulada “**Capital humano y empleabilidad de los graduados en ciencias administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – sede Abancay, 2022**”.

En ese sentido el objetivo es conocer la relación que existe entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en ciencias administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac- sede Abancay, 2022.

El trabajo de investigación está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Comprende la descripción del problema: problema general y problemas específicos que guían la investigación, así como también la justificación.

Capítulo II: Abarca los objetivos de la investigación entre ellos los objetivos generales y específicos, las hipótesis generales y específicas y operacionalización de las variables de investigación.

Capítulo III: Comprende el marco teórico de la investigación, donde se menciona los antecedentes, el marco conceptual y las bases teóricas que sustentan las variables de estudio: capital humano y empleabilidad.

Capítulo IV: Abarca la metodología de la investigación como es el tipo, nivel y diseño de la investigación, la ética, población y muestra, el procedimiento en la recolección de datos así como también las técnicas e instrumentos de investigación.

Capítulo V: Abarca el análisis de los resultados, discusiones y contrastaciones de hipótesis del trabajo de investigación

Y por último las referencias bibliográficas que guiaron el trabajo y los anexos correspondientes que evidencian la investigación.



## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022, respecto a la metodología, corresponde a una investigación de tipo básica, nivel correlación, diseño no experimental – transversal, la población estuvo constituido por todos los bachilleres en Ciencias Administrativas de la sede Abancay de la UNAMBA que obtuvieron el grado académico durante el año 2020, siendo 61 bachilleres se realizó una muestra censal, la técnica que se empleo fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con 25 preguntas sujetas a la escala de Likert.

La validez del instrumento se realizó a través de juicio de expertos y su confiabilidad se demostró a través de Alfa de Conbrach con un coeficiente valido de 0.907 que demuestra alta confiabilidad.

Con respecto a los resultados teniendo que “sig” = 0.000 < a 0.05 se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), con un nivel de confianza del 95%, una correlación de de Spearman de 0.618 se demuestra un grado de correlación positiva considerable entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, teniendo mayor predominancia de valoración en los graduados para el desarrollo de su empleabilidad, la dimensión de habilidades personales con un 86.8%, seguido de las experiencias laborales con 78.7%, concluyendo que a mayor formación, desarrollo de habilidades - competencias transversales y experiencia laborales acumuladas de los graduados mayor será el nivel de empleabilidad en el mercado laboral.

**Palabras claves:** Capital humano, empleabilidad, graduados.

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between human capital and employability of graduates in Administrative Sciences from the Micaela Bastidas de Apurímac National University, Abancay headquarters, 2022, regarding the methodology, it corresponds to a basic type of investigation, correlation level, non-experimental - cross-sectional design, the population consisted of all the bachelors in Administrative Sciences of the Abancay campus of UNAMBA who obtained the academic degree during the year 2020, with 61 bachelors a census sample was carried out, the technique used was the survey and as an instrument the questionnaire with 25 questions subject to the Likert scale.

The validity of the instrument was carried out through expert judgment and its reliability was demonstrated through Conbrach's Alpha with a valid coefficient of 0.907 that demonstrates high reliability.

With respect to the results, having "sig" = 0.000 < 0.05, the null hypothesis (Ho) is rejected and the alternate hypothesis (Hi) is accepted, with a confidence level of 95%, a Spearman correlation of 0.618 is demonstrates a considerable degree of positive correlation between human capital and employability of graduates in Administrative Sciences from the Micaela Bastidas de Apurímac National University, having a greater predominance of assessment in graduates for the development of their employability, the dimension of personal skills with a 86.8%, followed by work experiences with 78.7%, concluding that the more training, development of skills - transversal skills and accumulated work experience of graduates, the higher the level of employability in the labor market.

**Keywords:** *Human capital, employability, graduates.*

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción del Problema

La crisis económica global y el crecimiento de la demanda poblacional vienen influyendo directamente en las ofertas y oportunidades de empleo, en el año 2020 frente a la pandemia y la emergencia sanitaria los mercados laborales de América Latina y El Caribe provocó la mayor crisis económica y social que afectó de manera negativa el empleo provocando un “aumento de desocupación del 3.4% hasta una tasa de 11,5%, lo que equivale a más de 11,5 millones de nuevos desempleados” según la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL)/ Organización Internacional del Trabajo (CEPAL/OIT, 2020, p. 5).

Por otra parte, en el año 2019 según la CEPAL/OIT (2022) se produjo un “incremento de desocupación llegando al 8,1% en países de América Latina, donde 26,3 millones de personas estaban buscando un empleo sin conseguirlo” (p.11), conllevando que la tasa de desocupación en comparación a los años 2019-2020 ha venido incrementándose debido a la crisis sanitaria generando que exista un mayor índice de desempleo a nivel internacional y por lo tanto una demanda laboral escasa por parte del mercado de trabajo y una oferta laboral mucho más competitiva y versátil entre los profesionales.

En el ámbito nacional y en relación al Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Perú, indica que “la tasa de desempleo de los egresados universitarios que no laboran incrementó de 5,2% en el 2014 al 8,8% en el 2018” (SUNEDU, 2020, p. 123), por consiguiente una demanda de egresados universitarios en el mercado laboral que no trabajan haciendo aún más competitiva la labor de inserción para los egresados próximos. Según Gamero y Perez (2020) y datos extraídos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), en el segundo semestre del 2020 señala que “la población ocupada disminuyó en más de 6 millones de personas para el año 2019, dicha disminución fue en el área urbana con un 49%” (p.3), es decir que las personas que tenían un empleo remunerado o aquellas que ejercían una actividad independiente se han quedado sin trabajo, dicho suceso ha generado que muchos trabajadores con experiencia, conocimientos técnicos y prácticos formen ahora parte de una cifra de personas que buscan ser incorporados

nuevamente en puestos laborales, un problema aún mayor en los egresados universitarios y graduados que en ocasiones pueden carecer de experiencias, habilidades, conocimientos prácticos que hoy en día tienen que afrontar para el ingreso a la fuerza laboral.

Los cambios en el entorno laboral, presenta una repercusión directa en la empleabilidad de los egresados universitarios y graduados, donde frente a los cambios se necesitan profesionales competentes y flexibles con capacidad de adaptarse a nuevas formas de trabajo como menciona el Director de Empleabilidad y Relaciones Empresariales de la Universidad Privada del Norte (UPN) Rodríguez Campra (2021) un profesional se vuelve altamente empleable cuando presenta una excelente preparación técnica y habilidades que le permite adaptarse rápidamente a un entorno de cambios y alta competitividad.

Por otro parte, Paredes y Ortiz (2019), manifiestan que las competencias blandas y profesionales resultan propicios para la obtención de un puesto laboral o reorientación en él, en la misma línea Cespedes Rojas (2018) señala que la experiencia laboral acumulada genera índices positivos de mayor demanda, mejora de ingresos salariales, es decir que de manera conjunta resultan ser aspectos favorables para la empleabilidad.

Una preocupación para los graduados de las universidades es generar un plan de carrera y crecimiento profesional, quienes expuestos al mercado laboral no siempre resulta expectante al igual que el obtener el grado académico de Bachiller, ya que ello supondría traer mejores oportunidades en el desarrollo profesional, pero sin embargo, esto solo suele ser uno de los aspectos para el desarrollo del capital humano, si bien es cierto la formación académica resulta un tema de importancia, también los son el conjunto de habilidades, destrezas que resultan ser atractivos ante el reclutamiento de personal y situaciones imprevistas donde se verán plasmadas el actuar del profesional.

Soriano de Castro (2010) hace mención que la formación y preparación académica logra que la persona esté más capacitado y sea potencialmente atractivo para el mercado de trabajo, en concordancia con el autor esto genera doble beneficio: beneficio personal ya que mientras más capacitado este la persona mejores oportunidades de crecimiento y por otro lado un beneficio social ofreciendo mejores servicios profesionales que generaran beneficios a la sociedad.

En ese contexto, hay que tener en cuenta que “las instituciones universitarias juegan un rol clave para la sociedad del conocimiento debido a que forman el capital humano requerido por la sociedad” (Ananias, 2014, p. 273), en ese sentido las universidades cumplen un rol de agente formador donde la educación supone una trasmisión de conocimientos que desarrolla la capacidad intelectual, moral y afectiva de la persona, es por ello que a través de la educación se tiene la capacidad de asumir empleos complejos y mejor remunerados.

El mercado laboral actual en el Perú demanda profesionales con capacidades de respuestas rápidas, personas competentes que construyan y busquen soluciones, vean oportunidades y sean personas con objetivos ambiciosos, donde los conocimientos técnicos adquiridos sean actualizados continuamente y el desarrollo de las habilidades blandas, aptitudes y destrezas sean potencializados para un mejor desenvolvimiento profesional y ser empleable o adquirir una mejor posición en el mercado laboral.

Un estudio realizado a los egresados a través de la Oficina de Seguimiento al graduado – UNAMBA (2022) donde la intención de dicha Encuesta al Graduado - Cohorte 2018-2019, fue conocer y orientar la inserción de los egresados al mercado laboral, se obtuvo como resultado que el 71% de los egresados y graduados de la Facultad de Administración en el año 2018 y 2019 demandan entre 1 a 6 meses para obtener su primer empleo relacionado a su formación y el 16% no tuvo empleo relacionado a su formación profesional e incluso el 13% demanda más de 7 meses en conseguir un empleo, así mismo dicha encuesta sostiene que el 59% de los egresados estaban en busca de trabajo siendo solo el 41% que ya se encontraba laborando en el sector público y privado.

La presente investigación se realizó a los graduados del año 2020 de la Escuela Profesional de Administración - UNAMBA, esta realidad permitió conocer la empleabilidad y complejidad de conseguir un empleo de acuerdo a la formación profesional, más aun con una crisis sanitaria, que ha demostrado la puesta en práctica de nuevas competencias y habilidades, la realidad de los graduados de la facultad de Administración al momento de egresar, incluso con la obtención del grado de Bachiller es que muchos no cuentan con experiencias laborales específicas o cursos de actualización más allá de culminar su preparación académica universitaria, es entonces

donde el problema de encontrar un empleo conforme a su formación y ámbito ocupacional demanda más tiempo, por ello se ven obligados a realizar un paro forzoso o son parte de la cifra de la población con subempleo.

El capital humano de los egresados y graduados universitarios en Ciencias Administrativas de la UNAMBA según resultados de la encuesta al graduado conlleva a realizarse la pregunta ¿Qué falta a los graduados para insertarse en puestos ambiciosos y ostentosos que anhelan?, el capital humano puede resultar favorable si es manejado de manera que genere valor.

Con lo mencionado anteriormente, el problema general que guía la investigación es conocer ¿Qué relación existe entre capital humano y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – sede Abancay?.

## 1.2. Enunciado del Problema

### 1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre capital humano y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – sede Abancay?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre formación académica y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas, sede Abancay, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre habilidades personales y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas, sede Abancay, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre experiencias laborales y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas, sede Abancay, 2022?

### 1.3. **Justificación de la investigación**

#### 1.3.1. **Justificación teórica**

La justificación teórica según Vara Horna (2012), hace referencia cuando “se aporta nuevos conocimientos científicos, nuevos conceptos, teorías y nuevas formas de entender los problemas” (p. 189), en ese sentido, el trabajo de investigación es útil porque permite aportar y ampliar los conocimientos de la teoría del capital humano para estudios futuros, pues resulta fundamental ahondar en dicha problemática ello debido a que el avance científico tecnológico va en crecimiento exuberante y donde se exige el avance de las capacidades y conocimientos de las personas para generar un crecimiento en el país, de acuerdo con Choque Martínez (2018) las personas o trabajadores que posean mayores conocimientos son las que dan como resultados un mejor desarrollo, crecimiento y avance económico del país, es decir se necesita de la fuerza de trabajo educada para lograr que una economía obtenga un crecimiento y el logro de este supone el desarrollo del capital humano.

#### 1.3.2. **Justificación metodológica**

La justificación metodológica según Hernández Sampieri (2014) hace referencia “cuando la investigación puede ayudar a crear un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos” (p. 40), en mérito a ello, la técnica e instrumento que se utilizó será de utilidad para el desarrollo de investigaciones similares, en la presente investigación se realizó la aplicación de cuestionarios estructurados e individual con ítems de preguntas y alternativas según escala de Likert sometido a la validación de juicio de 3 expertos, por lo que este instrumento puede ser tomado en cuenta para posteriores investigaciones similares.

#### 1.3.3. **Justificación social**

En cuanto a la justificación social según Hernández Sampieri (2014), menciona que es “cuando la investigación presenta una trascendencia social y que los resultados beneficiaran a un grupo social” (p. 40), en ese sentido los resultados de la investigación resulta útil y aportará conocimientos a los estudiantes de últimos semestres de la Escuela Académico Profesional de Administración, que teniendo conocimiento de la realidad del mercado laboral, provean el desarrollo

de habilidades, destrezas y constante actualización de información antes de su egreso siendo una ventaja competitiva frente a los demás profesionales, por otra parte, contribuye a los egresados, graduados y titulados de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac a poner énfasis en el desarrollo del capital humano en función a su formación y habilidades adquiridas permitiendo su crecimiento personal y profesional.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS E HIPÓTESIS

#### 2.1 Objetivos de la investigación

##### 2.1.1 Objetivo General

Determinar la relación entre capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

##### 2.1.2 Objetivo Especifico

- Determinar la relación entre la formación académica y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.
- Precisar la relación entre las habilidades personales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.
- Determinar la relación entre las experiencias laborales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

#### 2.2 Hipótesis de la investigación

##### 2.2.1 Hipótesis General

Existe relación positiva entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

##### 2.2.2 Hipótesis Específicas

- La relación es positiva entre formación académica y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.



- La relación es positiva entre las habilidades personales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.
- La relación es positiva entre las experiencias laborales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

## 2.3 Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala ordinal
<b>Variable 1:</b> <b>Capital Humano</b> Son los conocimientos, habilidades, competencias y atributos que posee una persona y que genera la creación de un bienestar personal, social e incluso económico (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), 2007, pág. 31)	Para la medición de la variable Capital Humano se realizó en base de la percepción de las capacidades y preparación del graduado frente al mercado laboral, existiendo tres dimensiones: formación académica, habilidades personales y experiencia laboral, presentando 10 indicadores que serán medidos mediante escala de Likert	<b>Formación académica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudios académicos</li> <li>Cursos extra-académicos-capacitaciones</li> <li>Especializaciones</li> </ul>	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		<b>Habilidades personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis y resolución de problemas</li> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Flexibilidad</li> <li>Aprendizaje activo</li> </ul>	
		<b>Experiencia laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Puesto de trabajo</li> <li>Funciones del puesto</li> <li>Tiempo de experiencia</li> </ul>	
<b>Variable 2:</b> <b>Empleabilidad</b>	Para la medir la variable empleabilidad se realizó en base a las vivencias laborales del graduado en	<b>Identidad profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aspiraciones profesionales</li> <li>Experiencias laborales</li> <li>Perfil profesional</li> </ul>	Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3)

<p>Capacidad o facultad que tiene una persona de mantener/mejorar el empleo actual o lograr uno nuevo, de igual o mejor nivel de satisfacción profesional o personal que el actual, en un tiempo determinado (Temple, 2020, pág. 46)</p>	<p>el mercado laboral, existiendo tres dimensiones: Identidad profesional, adaptabilidad personal, capital humano y social, teniendo 11 indicadores que serán medidos mediante escala de Likert</p>	<p><b>Adaptabilidad personal</b></p> <hr/> <p><b>Capital humano y social</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo</li> <li>• Aprender</li> <li>• Apertura al cambio</li> <li>• Autoeficacia</li> </ul> <hr/> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos básicos-técnicos.</li> <li>• Conocimientos transversales</li> <li>• Redes de contacto.</li> <li>• Relaciones sociales</li> </ul>	<p>Casi siempre (4) Siempre (5)</p>
--	---	--	---	---

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1 Antecedentes

##### 3.1.1 A nivel internacional

- a) Paredes y Ortiz (2019) realizo un artículo científico “Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad” se aborda el estudio de la empleabilidad de los egresados universitarios de la Universidad Nacional de Asunción en función a la formación académica percibida, la ocupación de los profesionales que concluyeron sus estudios y las exigencias que demandan los empleadores, la metodología fue de relevamiento empírico y análisis interpretativo, se tomó una muestra aleatoria de los egresados de la UNA con antigüedad de uno a cuatro años de egreso, se aplicó la encuesta a los graduados y entrevista semi estructurada a los empleadores y/o empresarios, el 33.3% señalaron que la experiencia laboral fue una principal dificultad para su inserción en el mercado y un 11% la falta de práctica para resolver problemas, así mismo el 73% manifiestan poner énfasis en la formación académica, el 65% en formación científica y el 64% en la formación práctica, mejoramiento del uso de la tics y fortalecimiento de los convenios con empresas, por otra parte los empleadores consideran que para reclutar, selección y mantener al personal requieren que la formación académica sea complementada con criterios de experiencia, competencia blandas y aptitudes psicosociales, conocimientos específicos.
  
- b) Luque Martinez (2015), quien desarrollo un comentario de investigacion de “Capital humano, formacion universitaria y empleo. El caso de los egresados de Fisica” a traves de dicha investigacion se busca reflexionar sobre el capital humano y el empleo tomando en cuenta la formacion universitaria de manera especifica en los egresados de Fisica de la Universidad de Granada, donde a traves de una encuesta online dirigido a los egresados que terminaron sus estudios tres años antes, donde se incluyen pregunta de experiencias laborales, de grado, situacion laboral, donde se obtiene como resultados que los egresados de Fisica presentan una satisfaccion moderada con su empleo y donde su formacion universitaria presenta un balance positivo para su empleo y que asi

mismo consideran que la función de la universidad es más relevante, útil que el resto de titulaciones.

- c) Almanza y Vargas (2015) en el desarrollo de su artículo “Las competencias profesionales y su relación con la empleabilidad de los ingenieros en Gestión Empresarial egresados del IITLAC”, tiene como objetivo analizar el nivel de empleabilidad en función a sus competencias profesionales de los egresados en Gestión Empresarial del Instituto de Lázaro Cárdenas, al ser una investigación cualitativa-cuantitativa la metodología utilizada para el desarrollo fue de tipo correlacional, para dicho estudio se hizo la correlación de Pearson a través de la encuesta con una muestra representativa por conveniencia de 81 egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, se entrevistó a 47 egresados que representa el 58% del universo, los resultados obtenidos fue que las competencias profesionales tienen una influencia positiva en la empleabilidad con una correlación Pearson de 0.936 (correlación alta) con dichos resultados se concluyó que el conjunto de competencias profesionales en función de sus conocimientos, habilidades y valores mejoran la probabilidad de que se encuentre un empleo y que a través del sistema educativo se puede lograr dicho objetivo, por otro lado concluye que la institución educativa debe garantizar el ingreso al mercado de sus egresados a través de la revisión curricular que ofrece la institución.

### 3.1.2 A nivel nacional

- a) Cuba Rosales (2018) en su artículo de investigación “La relación del capital humano en la empleabilidad de los egresados en Administración de la UNMSM, 2018”, tiene como objetivo explicar la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Administración de la UNMSM a partir de su capital humano, la metodología utilizada es de tipo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, la unidad de análisis estuvo representada por los egresados de la facultad de Administración de la UNMSM realizando una estratificación de conveniencia dividida en dos estratos, el primero conformado por los egresados que pertenecen a la base 2009 de administración de negocios internacionales y otro conformado por los demás egresados de un total de 38

egresados, la técnica de recolección fue el cuestionario, los resultados señalan que el 27,3% de los que obtuvieron bachiller consiguieron un trabajo y el 38.2% no reporto ningún efecto, así mismo el 24,07% no tuvieron cursos de especialización, el 22.22% tuvo por lo menos un curso de especialización, en cuanto a la relación de cantidad de seminarios el 28,57% no ha llevado seminarios o congresos y el 33.93% tiene un seminario, por otro lado los resultados de la cantidad de cursos de informática señala que el 5.98% no ha llevado algún curso de ofimática, el 33.90% solo tuvo un curso de ofimática, con dichos resultados se llegó a la conclusión que la formación académica influye sobre el salario, el ascenso laboral, el tiempo en conseguir un empleo y la obtención de un aumento salarial así como también la experiencia laboral específica acumulada influye sobre los ingresos de los egresados.

- b) Chavez Toledo (2018), realizo el artículo científico “Comparación entre capital humano en ingresantes y capital humano en egresados de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo”, dicha investigación tiene como objetivo comparar entre los ingresantes y egresados de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo el nivel de capital humano con que ingresan y egresan, así como conocer el nivel de capital humano tanto en ingresantes a la universidad y estudiantes por egresar, la metodología corresponde a una descriptiva con diseño no experimental y de corte transversal con una población de 1546 estudiantes entre ingresantes y egresados del año 2018, se aplica el cuestionario para el recojo de información a una muestra de 140 estudiantes, 68 ingresantes y 72 egresados donde se obtiene como resultados el nivel de capital humano en los ingresantes es de 93 puntos y el de los egresados universitarios es de 141 puntos, por lo que el capital humano de los egresados presenta un aumento en 48 puntos al culminar su formación universitaria, con ello se concluye que los ingresantes a la Universidad Privada Guillermo Urrelo aumentan el nivel de capital humano cuando egresan, es decir que el proceso de formación universitaria potencia, desarrolla y aumenta su capital humano y que el desarrollo de competencias transversales es importante para los estudiantes, escuelas y facultades para la inserción al mercado laboral y desarrollarlos depende del trabajo en conjunto entre escuelas académicas, facultades y estudiantes.

- c) Yoplack, Caro y Ravines (2018) desarrollo el artículo de investigación “Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, 2016”, se busca determinar el nivel de empleabilidad de los egresados y el nivel de correspondencia entre los planes de estudios de las Escuelas Profesionales de Administración, Turismo y Hotelería y Negocios internacionales de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión, la investigación es tipo descriptivo correlacional, se aplicó un cuestionario a 138 egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, resultó que el 40.6% alcanzaron un nivel medio de empleabilidad, el 33.3% alcanzaron un nivel alto y el 26.1% alcanzaron un nivel bajo, así mismo que un 57,2% de egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales no creen que los planes curriculares actuales son exigentes para el mercado laboral actual y un 42,8% aseguran que sí, dichos resultados conlleva a la conclusión que la Facultad de Ciencias Empresariales de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión debe mantener una estrecha comunicación con grupos de interés con la finalidad de conocer los requerimientos para la incorporación al mercado laboral y con ello incorporar recursos a sus planes de estudios futuros.

### 3.1.3 A nivel local

- a) Céspedes Rojas (2018) desarrollo la tesis “Relación entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, 2018”, busca determinar la relación entre la empleabilidad y el mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, UNAJMA, Andahuaylas, 2018, la metodología de estudio corresponde a un enfoque cuantitativa de tipo básico, diseño no experimental – correlacional y transeccional, la población estuvo conformado por los egresados de la Escuela Profesional de Administración con un total de 319 egresados donde la muestra fue de 175 egresados correspondientes a los periodos 2015-2017, la técnica de

recolección de información que se utilizaron fue la encuesta, dicha investigación concluyo que existe una correlación positiva moderada ( $r=0,563$ ) entre la empleabilidad y mercado laboral obtenido a través del coeficiente de correlación de rho Spearman, el cual indica que mayor empleabilidad del egresado se tiene como respuesta una mayor colocación en el mercado laboral.

## 3.2 Marco teórico

### 3.2.1 Capital Humano

#### 3.2.1.1 Definición

Diversos autores teóricos señalan y aseguran que el capital humano es pilar fundamental para el desarrollo personal, social y económico, dicho esto el capital humano es definido por diversos autores de la siguiente manera:

El premio Nobel de Economía, Theodore Schutz (citado por Uscamayta, 2016 ) define al capital humano como “aquellos componentes cualitativos como la habilidad, los conocimientos y atributos que brindan la capacidad de ser más productivo y los gastos que se genere para el desarrollo de esas capacidades se manifestaran a través del rendimiento eficiente” (p.49).

Asi mismo Theodore Schultz (como citó Cuba, 2018) señala que el capital humano es una “forma de capital porque es una fuente futura de ingresos y de futuras satisfacciones y es humano porque es parte integral del hombre” (p.37)

Por otro lado Becker (2002) menciona que el capital humano se entiende como inversión en conocimientos, formación e información lo que permite obtener un mayor rendimiento y productividad en las organizaciones.

Según la OECD (2007) el capital humano se define como “los conocimientos, habilidades, competencias y atributos que posee una

persona y como consecuencia puede generar la creación de un bienestar personal, social e incluso económico” (p.31)

Se define al capital humano como “el conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria universitaria o de formación, así como también la laboral y organizacional” (Madrigal Torres, 2009, p. 69)

Según la Real Academia Española ( RAE, 2021) el capital humano es considerado como potencialidad productiva de las personas de una empresa en función de su educación, formación y capacidades.

El autor Littlewood Zimmerman (2004) definen el capital humano de la siguiente manera:

El capital humano es un factor determinante que contribuye a la competitividad de las organizaciones puesto que las competencias, los conocimientos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, el liderazgo y el compromiso del personal son activos requeridos para enfrentar las demandas de un entorno turbulento y alcanzar la misión organizacional. (p.27)

El capital humano es definido como el “conjunto de factores tangibles e intangibles que ayudaran a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad en las personas (Campos Rios, 2003, p. 104)

A continuación se presenta un resumen de las definiciones resaltantes de la variable del Capital Humano según autores:

**Tabla 2**

*Resumen de definiciones de la variable Capital Humano según autores*

<b>Año</b>	<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
2021	Real Academia Española (RAE)	El capital humano es definido como la potencialidad productiva de las personas en función de su educación, formación y capacidades.
2016	Schultz, Theodore William	Son los componentes cualitativos como la habilidad, los conocimientos y atributos que brindan la capacidad de ser más productivo que se manifestaran a través del rendimiento eficiente.
2009	Madrigal Torres	El capital humano es el conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria universitaria, laboral y organizacional.
2007	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD)	La OECD define CH como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos que posee una persona que genera la creación de un bienestar personal, social e incluso económico.
2004	Littlewood Zimmerman, Herman	El capital humano es un factor determinante que contribuye a la competitividad de las organizaciones, las competencias, los conocimientos, la creatividad, la capacidad para resolver problemas y el compromiso del personal son activos requeridos para enfrentar y alcanzar la misión organizacional.
2003	Campos Rios, Guillermo	Es el conjunto de factores tangibles e intangibles que ayudaran a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad en las personas.
2002	Becker, Gary	Define capital humano como la inversión en conocimientos, formación e información lo que permite obtener un mayor rendimiento y productividad en las organizaciones.

Con las definiciones anteriores se puede señalar que el capital humano favorece el crecimiento de un país al desarrollar y potenciar el capital humano de las personas, con ello se puede definir como los conocimientos, habilidades,

experiencias y destrezas que posee una persona o que pueden ser adquiridas, desarrolladas y acumuladas a través de la formación y las experiencias vividas lo que supone una elevación de capacidades, competencias, productividad que produzcan satisfacciones futuras generando un bienestar personal, profesional y organizacional.

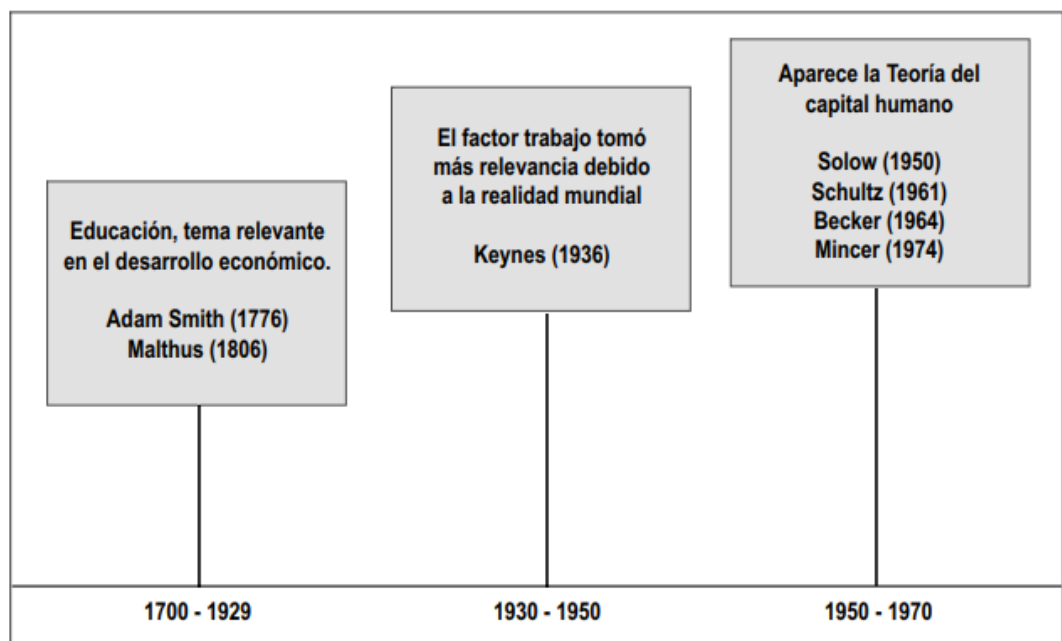
### 3.2.1.2 Origen de la Teoría del Capital Humano

El capital humano es un término que viene siendo tocada hace muchos años atrás y donde ha tomado fuerza desde los años 60, Adam Smith quien fue uno de los primeros en mostrar nociones sobre el capital humano a través de sus escritos, mencionaba que las habilidades y destrezas en una persona son necesarias para el desempeño de un trabajo y que están son desarrolladas o adquiridas a través de la educación para contribuir con el desarrollo de un país.

A través de la siguiente figura se puede observar el desarrollo de la Teoría del Capital Humano a través de los años:

**Figura 1**

*De la Educación a la Teoría del Capital Humano.*



*Nota:* Adaptado de Cardona et al, (2007), Capital Humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral.

Adam Smith, quien fue uno de los representantes más importantes de la Teoría Clásica, plantea que la fuerza de trabajo influye en el desarrollo y crecimiento económico, es así que sustenta las diferencias entre concepto del capital físico y capital humano, donde Martínez de Ita (1997) a través de los escritos de Adam Smith, hace referencia que cuando se fabrica una maquina se espera que traiga beneficios lucrativos al capital invertido, de la misma forma, que una persona educada que puso empeño y trabajo para obtener conocimientos le permita desempeñar y desarrollar actividades específicas.

Adam Smith y Thomas Malthus consideraban que el desarrollo y crecimiento de un país se puede realizar a través de la adquisición y desarrollo de habilidades, conocimientos, talentos, etc las cuales son aprendidas o desarrolladas a través de la educación, dicho de otro modo la educación era tomada como una inversión para generar una sociedad desarrollada, como señala Smith citado por Cuba Rosales (2018) que los talentos y habilidades hacen de la persona su mejor destino y que ello supone un costo que a futuro será un beneficio.

En 1936 a través de la teoría Keynesiana impulsada por John Keynes, en consecuencia de la crisis que se vivía, como señala Cardona et al. (2007) un periodo de sobreproducción ocasionada por la gran depresión en la bolsa de valores de New York, se proponía un modelo económico que permitía al Estado salir de la crisis que ocasionaba desempleo y muchas ciudades y países afectados, para entonces el concepto de capital humano se fue constituyendo en la teoría keynesiana, esta crisis y las consecuencias de la segunda guerra mundial impulso que el trabajo pero sobre todo el factor humano sea considerado y tomado como factor de crecimiento y desarrollo en un país.

Es a partir de este punto donde muchos autores y países ponen énfasis en el estudio y curiosidad de poder comprender el fenómeno del factor humano y la fuerza laboral lo que genera que surja el desarrollo de la teoría del capital humano.

La teoría del capital humano aparece y tiene su punto de inicio y desarrollo en 1960 en una conferencia en la *American Economic Association* por Theodore Schultz, Premio Nobel de Economía en 1979 y uno de los primeros en poner mayor énfasis en el Capital Humano y donde dicho termino podía ser entendido como sinónimo de “educación” y “formación”. En dicha conferencia mencionaba Schultz (citado por Cardona et al, 2007) que “al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades, camino por el cual los hombres pueden aumentar su bienestar” (p. 9), con ello Schultz hacía referencia que el hombre invierte en tiempo y dinero con la finalidad de generar satisfacciones futuras, ello a través de su formación y experiencia donde resalta el valor y la significancia de la formación en la productividad personal, es decir que la educación brinda a las personas oportunidades de poder encontrar un mejor empleo y con ello una mejor calidad de vida.

Esta teoría presenta como principales autores a Theodore Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer, quienes fueron los autores más relevantes que aportaron al desarrollo y consolidación de la teoría del capital humano, donde se basan en la educación y la experiencia para el desarrollo del capital humano y obtener satisfacciones futuras.

### **3.2.1.3 Teoría del Capital Humano**

#### **3.2.1.3.1 Teoría de Theodore Schultz: Inversión en la gente**

Theodore Schultz citado por Cardona et al, (2007) desarrolla y asigna un nombre a la teoría, propone la “educación” como una inversión en la gente que trae como consecuencia una forma de capital, ya que el conocimiento que recibe la persona a través de la educación es considerado como algo suyo, lo cual es entendido como un capital.

Por otro lado Cardona et al, (2007) tomando como referencia los escritos de Schultz hace énfasis que “el acceso a la educación y a la salud era determinado por los diferentes ingresos” (p.12), por consiguiente se puede hacer mención que los conocimientos, la inversión en salud, educación, influye

en la calidad de vida que se puede obtener a futuro, por lo tanto esta teoría se centra en la educación y capacitación a través de la escolarización (educación) se busca que las personas desarrollen y adquieran habilidades que impliquen y supongan un crecimiento para sí mismos que a futuro le generara mejores ingresos.

Así mismo cabe señalar que Schultz es su obra *Education an economic growth*, plantea la educación como una “inversión”, “consumo”, “pérdida de tiempo” o “estorbo”, por tal hecho Martínez de Ita (1997) considera la educación como consumo cuando se disfruta de una actividad que pueda generar conocimientos y aprendizajes nuevos, pérdida de tiempo cuando no sirve para mejorar, un estorbo o impedimento cuando la educación no está acorde con gustos y oportunidades de la persona y una inversión cuando genera oportunidades de crecimiento a la persona, en otras palabras se puede concluir que la educación es considerada como inversión cuando se puede sacar provecho de ella de manera positiva como desarrollar habilidades, generar conocimientos para realizar tareas específicas, aprender idiomas, llevar cursos etc. para obtener como consecuencia un mejor desenvolvimiento, ajustado a la realidad actual lo sostenido por Schultz cobra importancia en la empleabilidad, ya que para ser empleable se requiere estar vigente en el mercado y esto supone invertir en conocimientos y/o cursos que generen una ventaja frente a los demás y mejores oportunidades en el mercado de trabajo.

Díaz de Iparraguirre (2009) Señala que Schultz ha establecido cinco factores que aportan a poseer una mejor capacidad humana, entre ellos:

- a) Servicios de salud que contribuirán a mantener y mejorar la vitalidad de las personas.

- b) Formación en el puesto de trabajo que brinda las empresas o instituciones donde se labora.
- c) Educación formal que brinda el Estado desde el nivel primario, secundario y superior.
- d) Programas de estudio que aporten nuevos conocimientos, amplíen y desarrollen nuevas habilidades para el desempeño de actividades específicas.

Para Schultz el inicio o formación del capital humano se adquiere a partir de la acumulación de conocimientos, aprendizajes, habilidades que se van desarrollando y que conforme a los progresos y avances tecnológicos se vuelven más complejos ya ello implica nuevos aprendizajes.

#### **3.2.1.3.2 Teoría de Gary Becker**

Gary Becker genera aportes, realiza una contribución teórica a los planteamientos de Schultz y formalmente desarrolla la Teoría del Capital Humano en su libro Human Capital, donde la propuesta que brinda es sobre los efectos y consecuencias que causa la inversión en la formación educativa del individuo, las tasas de rendimiento y beneficios que genera y el costo de oportunidad que este supone.

Becker (2022) exhibe sobre el capital humano que “los gastos en educación, salud, capacitación, etc, son inversiones en capital” (p. 321), es decir inversiones que originan capitales humanos que son imposible desprenderse de ellos como lo es el aprendizaje, los conocimientos, las habilidades adquiridas, la salud y los valores, como si sucede con aquellos capitales físicos, por consiguiente Choque Martinez (2018) hace referencia mencionando que “la salud física y psíquica es considerada por Becker como una forma de capital” (p. 321), por ello es determinante para una posterior retribución ya que el poseer estabilidad emocional y una salud positiva genera productividad en la persona lo cual ocasiona un desempeño

efectivo en sus labores, pero también es generado por una motivación y esfuerzo de la persona.

En la misma línea de los sustentos de Becker se sostiene que la persona invierte en educación y costo de oportunidad en términos económicos y tiempo, ya que en el proceso de preparación y/o formación incurrirá en gastos monetarios, tiempo y en ocasiones estar sin empleo, pero sin embargo la formación recibida en ese periodo le dará la posibilidad de obtener mejores resultados, como obtener un mejor salario, mejor calidad de vida.

Otro aporte que genera Becker es la distinción entre dos tipos de formación entre ellas: formación general y formación específica, donde Diaz de Iparraguirre (2009) hace énfasis que la formación general es de gran utilidad para todas las empresas, ello debido que se obtienen conocimientos básicos a través sistema educativo y formativo donde le posibilitara acceder al mercado laboral y la inversión puede ser realizada por el Estado, por otra parte la formación específica incrementa la productividad en una empresa o puesto de trabajo donde los gastos son incurridos ya sea por el trabajador o la empresa, este tipo de formación va a permitir el desarrollo de una actividad o tarea en específico dentro de la empresa generando beneficios solamente en quien incurrió en el gasto.

#### **3.2.1.4 Dimensiones del Capital Humano**

La Organización para la cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), al ser un foro único que ayuda a impulsar y fortalecer el desarrollo de países miembros y que pone importancia en el capital humano para el desarrollo y crecimiento de las economías, plantea un punto de vista semejante y completo de la teoría del capital humano que esta adecuado a un mercado laboral actual, por tal motivo es tomado en consideración para el desarrollo de la presente investigación, ya que este sostiene y refuerza

los aportes de autores como Schutlz y Becker, mencionando que si se trabaja el capital humano a temprana edad y es desarrollado constantemente es probable obtener mejores resultados óptimos, por lo que explica que el capital humano no es innato sino un activo dinámico. (World Economic Forum, 2017)

El desarrollo e incremento del capital humano está dado por los conocimientos, habilidades y experiencias. A continuación se describe cada una de ellas.

#### **3.2.1.4.1 Formación académica**

La formación profesional es un término dinámico que ha ido variando continuamente en el tiempo, la formación amplia y mejora las competencias, habilidades y conocimientos para tener mayor posibilidad de preservar un empleo u obtener uno nuevo, así como también permite acceder a mejores empleos con buenas condiciones (Casanova, 2003, p. 25), conforme a ello se puede decir que la formación permite adquirir y potenciar conocimientos técnicos y profesionales para ponerlos en práctica.

En una conferencia Internacional en el 2000 de la OIT citado por Casanova (2003) , se menciona que “la formación y la educación no resuelven el problema del empleo pero que si contribuye a mejorar la empleabilidad de la personas” (p.12)

La formación tiene una función de preparar para desarrollar una carrera laboral satisfactoria y acompañar a través de actualización, especialización las situaciones de los trabajadores, el proceso formativo de la personas en el ámbito laboral se integra por proceso o conocimientos formales (cursos, programas, seminarios) y no formales (conocimientos adquirido a través de experiencias, vivencia). (Casanova, 2003, p. 34)

Teniendo en referencia el conocimiento formal y no formal, estos pueden ser adquiridos de manera teórica o práctica, así como también poseer conocimientos generales que los profesionales destacan en su proceso de formación académica y conocimientos específicos que supone especialización.

El conocimiento humano es creado y aprendido e implica lo que las personas saben hacer o conocen el manejo de cómo hacer y se manifiesta a través de las habilidades.

A continuación se detalla la diferencia de conocimiento formal y no formal

**Tabla 3**

*Diferencias entre Conocimiento Formal y no Formal*

<b>Conocimiento formal</b>	<b>Conocimiento no formal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aprendizaje llevado dentro de un proceso institucionalizado, jerarquizada en escuelas, universidades, etc,</li> <li>- Son formales y aseguran la introducción dentro del trabajo intelectual.</li> <li>- Presenta un tiempo determinado.</li> <li>- Suele concluir con un proceso de evaluación y certificación.</li> <li>- Es intencional desde la perspectiva de la persona.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comprende las prácticas y procesos que se encuentran ajenos al ámbito del sistema educativo: como puede ser actualización y capacitación.</li> <li>- Otorgan valor a las posibilidades y recursos de la persona</li> <li>- En ocasiones presenta un tiempo determinado.</li> <li>- En ocasiones puede presentar proceso de evaluación o certificación por dicho aprendizaje.</li> <li>- Es intencional desde la perspectiva de la persona</li> </ul>

De acuerdo con Casanova (2003), quien menciona que la formación profesional no solo se encuentra a desempeñar un puesto sino que también es orientado a potenciar habilidades, competencias a través de la variedad de situaciones laborales



#### **3.2.1.4.2 Habilidades personales**

Las habilidades se pueden entender como las capacidades individuales y personales que favorecen el desempeño y productividad en el ámbito laboral y personal, conlleva a facilitar la movilidad interna y externa en el mercado laboral y éxito en la carrera profesional si es desarrollada de manera favorable (Vera Millalen, 2016, p. 56)

Estas capacidades deben incluir habilidades interpersonales y sociales que permita el desenvolvimiento en diversos campos y adaptación a ellos, en evidencia de la realidad donde existe incertidumbre, avance tecnológico, competitividad, el desarrollo de las habilidades personales o blandas son valoradas en la formación técnica o profesional, y por tal es prioridad el desarrollo de ambas para obtener una ventaja y valor en el mercado de trabajo y progreso personal.

En el informe sobre el futuro del empleo se puntualiza que las habilidades mas demandas que consideran los empleadores en los proximos años son el pensamiento critico, el analisis y resolución de problemas asi como tambien habilidades en autogestion entre ello el aprendizaje activo, la resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad (World Economic Forum, 2020)

#### **3.2.1.4.3 Experiencia**

Esta dimensión esta adecuada a la experiencia en el ámbito laboral y se entiende como un conjunto de conocimientos empíricos, vivencias y aptitudes de un individuo a partir de realizar una actividad profesional en un periodo determinado (Cuba Rosales , 2018, p. 54), la experiencia profesional es propia de la persona, quien es el unico responsable de ponerla en practica, ahora si bien es cierto los empleadores en el mercado laboral actual toman mucho en consideracion el tiempo de

experiencia para la ocupacion de un puesto laboral con la finalidad de asegurar la destreza y profesionalismo en el trabajo, es propio de la persona ir generandola.

La experiencia laboral es calculada en años que una persona se desenvuelve en una actividad especifica y donde a traves de vivencias de situaciones y diversidad de trabajo se va adquiriendo dicha experiencia. La experiencia laboral son tomadas en cuenta desde el punro de vista del tiempo, area donde desempeño su trabajo y las funciones que cumplio en ello.

### **3.2.1.5 Construcción del Capital Humano**

El capital humano puede ser adquirido y desarrollado de dos maneras: innato y adquirido como señala y plantea Gimenez & Simon (2002) por lo que de manera ilustrativa puede ser explicada a continuación:

**Figura 2**

*Construcción del Capital Humano*



*Nota:* Adaptado de Gimenez y Simon (2002), una nueva perspectiva en la medición del Capital.

El capital humano de origen innato es aprendido desde la naturaleza de su nacimiento y está comprendido por aptitudes físicas e intelectuales que posee una persona y que claramente se puede ver afectada por la salud, esto conlleva a sostener que la salud es un determinante para el efectivo aprendizaje y desarrollo del capital humano así como también el buen estado físico de la persona.

Por otra parte se encuentra el capital humano que es adquirido y formado a lo largo de la vida a través de la educación formal (realizada a través del sistema educativo de manera sistemática y cronológica lo cual permite tener conocimientos básicos y generales), la educación informal (conocimientos que proviene de aprendizajes extracurriculares y experiencias que ocurre de manera cotidiana lo que implica aprender habilidades y conocimientos específicos para el desempeño de actividad) y la experiencia laboral acumulada que contribuye

a tomar decisiones en base a lo vivido con el propósito de realizar mejoras que contribuyan a un cambio positivo.

Este capital humano que es adquirido de las vivencias cotidianas y la educación formal e informal genera una instrucción laboral que comprende el desarrollo de conocimientos, habilidades y experiencias que colabora a ser capaz de tomar decisiones y desempeñarse en tareas y/o actividades específicas en un puesto de trabajo sin ningún problema, del mismo modo se desprende un sistema de valores internalizado que potencian y refuerzan la capacidad humana generando productividad y éxito en la trabajo.

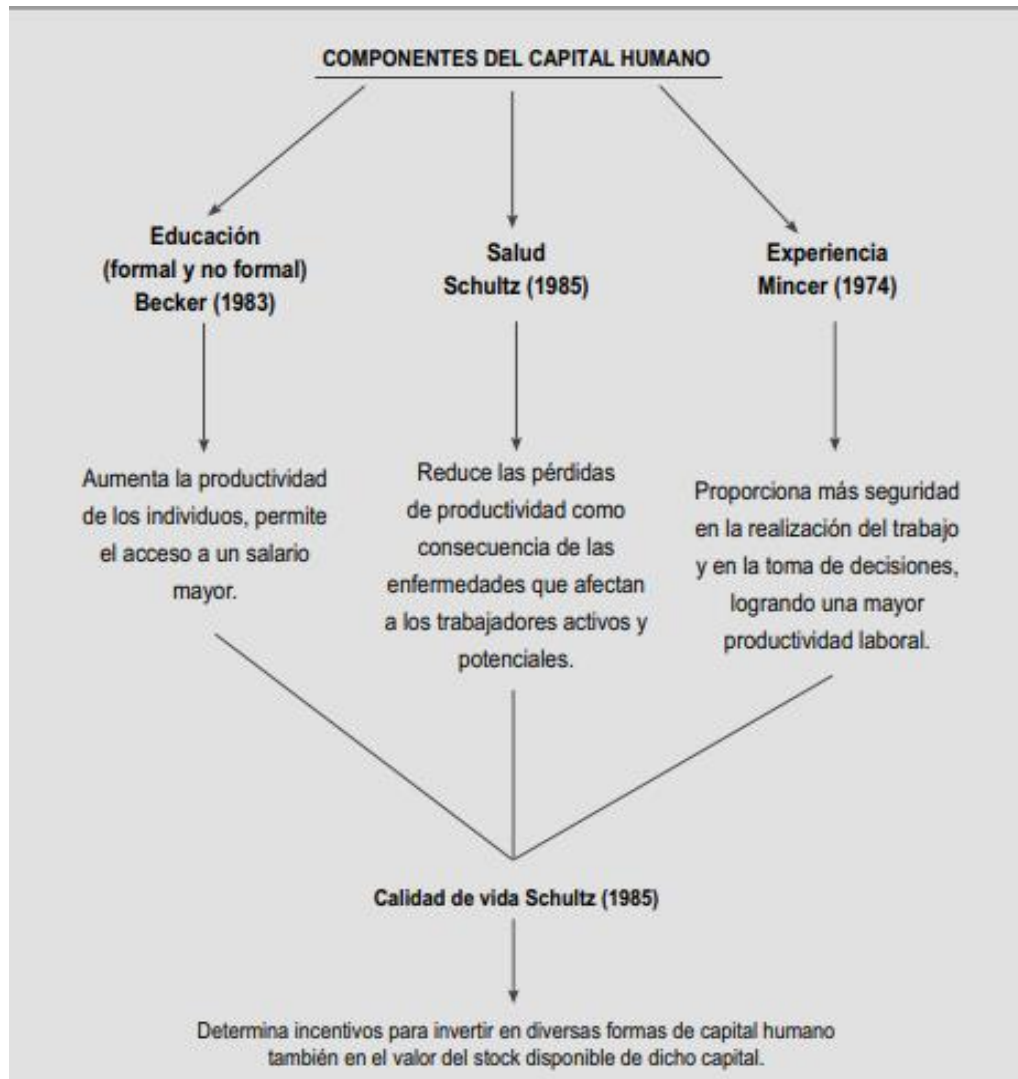
#### **3.2.1.6 Componentes del Capital Humano**

Al hacer alusión del Capital Humano no solamente tiene que ver con la inversión en educación, también es necesario mencionar que este va a acompañado de otros dos componentes importantes que es la salud y la experiencia que manejadas, desarrolladas y guiadas de manera conjunta se obtiene resultados positivos como una calidad de vida óptima.

Es así que a continuación se observa de manera ilustrativa los componentes del Capital Humano que Cardona et al. (2007) esquematizaron de los mayores exponentes de la Teoría del Capital Humano.

**Figura 3**

*Componentes del Capital Humano*



*Nota:* Adaptado de Cardona et al. (2007), Capital Humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral.

La educación formal y no formal constituye el primer componente, lo cual Becker a través de sus escritos, menciona que incrementa la productividad en el trabajo, la primera es dado de manera general a través del sistema educativo y formativo de manera cronológica en sus niveles primario, secundario, superior que brindara las calificaciones necesarias y básicas para insertarse en el mercado laboral y por otro lado está la educación no formal que permite realizar tareas específicas lo que supone nutrirse con conocimientos de especialidad a través de cursos extracurriculares para complementar la educación formal recibida de manera que potencie las habilidades, la maduración personal, los valores democráticos, etc, con la finalidad de que

facilite la inserción social, la participación social y buen desempeño y productividad en el trabajo.

Por otra parte la salud constituye otro de los componentes del capital humano, en medida que gozar de buena salud impacta en el desempeño del trabajo y conlleva a una retribución positiva, sin embargo Cardona et al. (2007) también señala que “a mayor expectativa de vida, mayor motivación para invertir en capital humano” (p.20), esto supone invertir en aquellas personas potenciales en el trabajo que tienen la probabilidad de vivir más tiempo, es decir, no tendrán la posibilidad de morir recientemente y donde lo invertido obtenga un rendimiento positivo en la ejecución de actividades.

El tercer componente que forma parte del capital humano es la experiencia, ya que ello supone tener conocimientos y habilidades específicas de forma que ante situaciones de emergencia y difíciles se sepa qué hacer, como actuar y de qué manera proceder y esto es aprendido a través de una educación informal, es decir de las experiencias y vivencias diarias en el entorno profesional, académica, etc, además las experiencias proporciona mejor seguridad en la toma de decisiones logrando un productividad laboral positiva.

En conclusión los tres componentes (educación, salud y experiencia) son de igual de importante para la construcción, progreso y desenvolvimiento del capital humano en las personas y donde formen

### **3.2.1.7 Importancia del Capital Humano**

Un trabajador bien formado con conocimientos vigentes, aprendizajes actualizados, cursos, programas, diplomados, habilidades desarrolladas, etc, teniendo en cuenta que el mercado laboral requiere y donde este alineado con los objetivos de la persona influye de manera positiva en el desempeño del trabajo ya que ello supondrá el ánimo, la motivación, la creatividad de poder retribuir con sus conocimientos y experiencias el desarrollo efectivo de sus trabajo.

En conclusión se puede decir que la importancia del capital humano radica en invertir en uno mismo con el motivo de potencializar las aptitudes, habilidades, poseer nuevos conocimientos, nuevas maneras de afrontar un problema lo que implicara ampliar las posibilidades en aspectos personales y profesionales.

### **3.2.1.8 Inversión en el Capital Humano**

Si bien es cierto la teoría del capital humano señala la inversión en educación, salud para generar como resultado un capital humano fructífero que traera una satisfacción futura si esta es desenvuelta de manera correcta haciendo aquello que puedo generar cambios positivos en uno mismo y en el trabajo.

Según Lopez Ruiz (2012) ciertamente habla de la inversión y realiza una comparación con el mundo ejecutivo señalando que “se invierte en capital para aumentar rendimientos” (p. 3), haciendo alusión que casi todo es objeto de invertir como la inversión en curso de capacitación o postgrado, invertir en la convivencia con la familia, los hijos, invertir en una amistad, invertir en la propia imagen personal, invertir en un curso de idioma, invertir en la propia formación, permitiéndole ser su capital de producción que amplíen las posibilidades de emerger en nuevos campos de trabajo, nuevas ciudades, mejoras futuras y mantenerse vigentes en el mercado laboral.

Es necesario tener en cuenta la diferencia de la formación basado en la experiencia - trabajo y formación en base a la educación, la primera implica poseer conocimientos y desarrollar habilidades en base al trabajo lo que le permitirá elevar su desempeño laboral y tener la probabilidad positiva de conseguir un empleo, como la afirmación que realiza Reyes (citado Cardona et al. , 2007), señalando que “una relación de empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumplen con las exigencias y/ o requisitos que requieren los empleadores en capacitación y experiencia previas para el desempeño de puestos de trabajos” (p. 25), por otro lado la formación en base a la educación en aulas de clase implica que la persona que invierte en su formación consolida y construye un capital humano flexible capaz de reinventarse a sí mismo de manera aprisa

desarrollando su capacidad analítica para resolver cualquier problema, sin embargo ambos son importantes y complementarios para la evolución y desarrollo de competencias laborales.

El capital Humano está relacionado con los conocimientos que se adquiere a través de la formación, experiencia y la capacitación, por tal motivo es necesario la inversión y atención en estos tres componentes para mejorar la capacidad competitiva y obtener una ventaja competitiva y vigencia en el mercado.

### **3.2.2 Empleabilidad**

#### **3.2.2.1 Definición**

La empleabilidad al ser un tema tocado desde los 60 y 70, ha ocasionado un amplio de significados y definiciones por diversos autores de acuerdo a los entornos que se vivía en el mercado laboral en esos entonces. A continuación se presenta diversas definiciones de empleabilidad:

Presidenta de LHH DBM, Temple (2020) señala que la empleabilidad es “la capacidad o facultad que tiene una persona de mantener o mejorar su empleo actual o lograr uno nuevo, de igual o mejor nivel de satisfacción profesional o personal que el actual, en un tiempo determinado. (p. 46)

La Fundacion para el Desarrollo de la Funcion de Recursos Humanos (FUNDIPE, 2021) define a la empleabilidad como la “Capacidad o aptitud de una persona para conseguir un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales económicas, de promoción, desarrollo y crecimiento a lo largo de su vida” (p. 8)

Desde un punto de vista económico Moreno (2015) plantea la empleabilidad como conjunto de conocimientos, cualificaciones, actitudes aprendidas y desarrolladas a través de la formación que genere satisfacción y valor añadido en las necesidades y exigencias que los empleadores y el mercado laboral requiere.

Desde un punto de vista de las organizaciones como la capacidad que posee una persona para satisfacer un perfil profesional que requieren los empleadores y tomar posesión dentro de la estructura organizativa de la organización. (Gomez Velez , 2012, p. 65)

Así mismo la empleabilidad puede ser entendida como “la percepción que tiene una persona de su capacidad para lograr obtener un empleo o mejorar en el en función de recursos personales, conductas, características y de acuerdo a lo que el mercado laboral requiere” (Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiro, 2007, p. 8)

Y en la misma línea de conceptualización podemos encontrar el aporte Hillage y Pollard (1998) quienes mencionan que la empleabilidad es tener la capacidad de obtener un primer empleo, mantenerse en el o encontrar un mejor trabajo que sea satisfactorio y adecuado en relación a sus conocimientos y habilidades.

Así mismo La RAE (2021) con términos y en palabras sencillas define la empleabilidad como el conjunto de actitudes y aptitudes que le van a posibilitar y permitir a la persona a conseguir un empleo y preservarlo.

Por otra parte, en la Recomendación sobre el desarrollo de los Recursos Humanos definen la empleabilidad como:

Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presentan con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en ella o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y las condiciones del mercado de trabajo. (OIT, 2005).

A continuación se presenta un cuadro resumen de las definiciones de la variable de Empleabilidad según autores:

**Tabla 4***Resumen de Definiciones de la Variable Empleabilidad según Autores*

<b>Año</b>	<b>Autor</b>	<b>Definición</b>
2021	Fundacion para el Desarrollo de la Funcion de Recursos Humanos (FUNDIPE)	Define como capacidad o aptitud de una persona para conseguir un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales económicas, de promoción, desarrollo y crecimiento a lo largo de su vida
2020	Temple, Ines	Es la capacidad o facultad que tiene una persona de mantener o mejorar su empleo actual o lograr uno nuevo mejorando el nivel de satisfacción profesional/personal en un tiempo determinado.
2015	Moreno Minguez, Almudena	Define empleabilidad como conjunto de conocimientos, cualificaciones, actitudes aprendidas y desarrolladas a través de la formación que genere satisfacción y valor añadido en las exigencias que empleadores y el mercado laboral requiere.
2012	Gomez Velez, Maria Alejandra	Desde un punto de vista organizacional la empleabilidad es la capacidad que posee una persona para satisfacer un perfil profesional que requieren los empleadores y tomar posesión dentro de la estructura organizativa de la organización.
2007	Gamboa, Gracia, Ripoll, & Peiro	Empleabilidad lo define como la percepción que tiene una persona de su capacidad para lograr obtener un empleo o mejorar en él, en función de recursos personales, conductas, características y en base de lo que el mercado laboral requiere.
2005	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	La OIT define como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar oportunidades de educación y de formación con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en ella o al cambiar de empleo y adpatarse a las condiciones del mercado de trabajo.

1998	Hillage y Pollard	La empleabilidad es ser capaz de obtener un primer empleo, mantenerse en el o encontrar un mejor trabajo que sea satisfactorio y adecuado en relación a sus conocimientos y habilidades.
------	-------------------	--

---

Como bien mencionan los anteriores autores, la empleabilidad es mucho más que un puesto de trabajo, ejercer una actividad, tarea o estimular la entrada en el mercado laboral resulta necesario recalcar que este comprende conseguir un empleo apropiado, decente, es decir, que se ajuste al nivel de preparación, formación y cualificaciones propias y que brinde las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, todo ello implica desarrollar y potenciar las capacidades, habilidades y actitudes para conseguir un trabajo apropiado, reorientarse en él, conservarlo y asegurar la posibilidad de crecimiento dentro y fuera de la organización ya que para persistir activamente favorable en un mercado laboral cambiante continuamente, se requiere de un manejo apropiado de la empleabilidad lo cual implica que constantemente se tiene que estar dispuesto a enriquecerla para adaptarse a los nuevos cambios.

Por otro lado complementando y tomando como referencia a Tito, Pereda y Vilcabana (2008) donde hace mención que la empleabilidad se desarrolla a lo largo de nuestra vida, donde inicia antes de la etapa de la universidad y se progresa y continua durante el proceso de formación profesional, en ese entender se puede decir que la empleabilidad es consolidada y desarrollada a lo largo del desarrollo de la vida a través de experiencias vividas y nuevos conocimientos.

### 3.2.2.2 Teorías de Empleabilidad

Este término surge como señala Campos Rios (2003) en los años 20 pero tiene su auge en la década de los 80, con el surgimiento de una crisis en el mercado de trabajo donde se presencio una alta oferta de trabajo que conlleva a una limitación en los puestos laborales ello genero indices de desempleo y reclutamiento de los mejores talentos humanos.

La empleabilidad ha sido estudiado en varios niveles durante años, visto desde un punto individual, organizacional e industrial y en distintas ramas como la administracion, la psicologia, recursos humanos. (Rodriguez, 2010, p. 187)

*Employability* es un término inglés adaptado al español como *empleabilidad* que proviene de dos palabras *Employ* que significa empleo y *ability* que es interpretado como habilidad, por lo tanto puede ser entendido como la habilidad para conseguir un empleo, sin embargo debido a la realidad actual del mercado laboral implica también que la empleabilidad puede ser tomada como los requerimientos de preparación para afrontar demandas inmediatas y futuras y no solamente de empleo. (Rodriguez et al, 2010)

#### **3.2.2.2.1 Teoría de la fila o cola**

La teoría de la fila fue desarrollada e impulsada por Michael Piore y Peter Doeringer, esta teoría sostiene que los trabajadores o personas mejor preparadas son los primeros en la formación de la cola para un puesto laboral, encontrando un trabajo deseable, la misma que esta se forma e incrementan a medida de la culminación de nuevos profesionales y de los ya existentes en él.

Tomada en cuenta desde el ámbito de la empleabilidad la posición de una persona en la fila o cola en el mercado laboral no depende del tiempo que se encuentra en él, es decir, de quién llego antes o posterior al mercado de trabajo, sino de las habilidades, destrezas, conocimientos que le permiten mejorar su posición en dicha cola de trabajo.

Por lo tanto esta teoría explica el nivel de preparación y conocimientos que debe poseer una persona, es decir invertir en su capital humano para mostrar mejor empleabilidad,

aquellos que se encuentra al final de su cola de trabajo presentan accesos limitados a las oportunidades de trabajo.

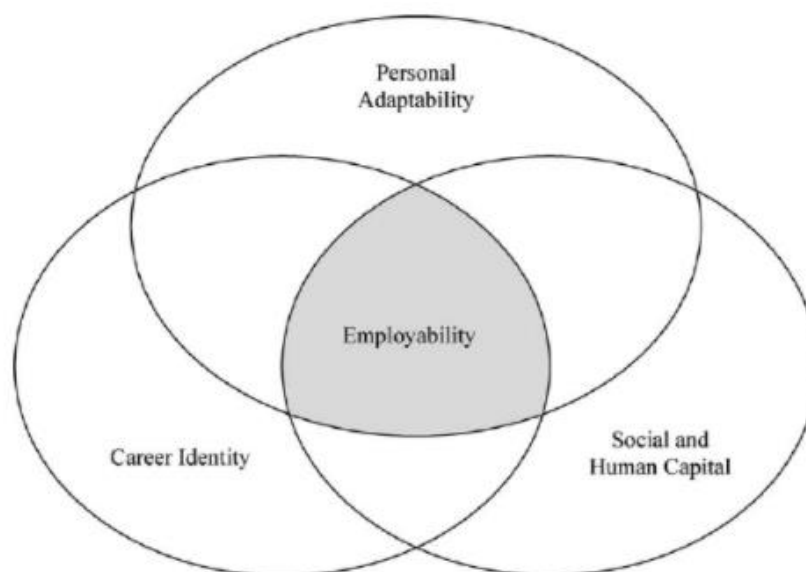
#### **3.2.2.2.2 Modelo multidimensional centrado en la persona**

Este modelo de empleabilidad es generada desde una perspectiva de la persona, es decir de la autopercepción de uno mismo, es propuesta por Fugate, Kinicki y Ashforth (2004) donde el conjunto o combinación sinérgica de características individuales como la identidad de carrera o profesional, adaptabilidad personal y el capital humano y social conlleva a las personas a adaptarse a los cambios que ocurre en el trabajo y el mercado laboral.

Desde el punto de vista de Fugate et al. (2004) las dimensiones presentadas por este modelo facilitan la identificación y actuación de oportunidades dentro como fuera de una organización, sin embargo como bien menciona y reconoce cada dimensión tiene valor propio que de manera conjunta genera el concepto de empleabilidad, por lo tanto la combinación de ellas da valor y origen a la empleabilidad.

**Figura 4**

*Modelo Multidimensional de la empleabilidad centrado en la persona*



*Nota::* Adaptado de Fugate et al. (2004), empleabilidad: una construcción psicosocial, sus dimensiones y aplicaciones.

Se debe tener en cuenta que este modelo de empleabilidad aporta valor con las sinergias de las tres dimensiones, es decir de manera conjunta.

### **3.2.2.3 Dimensiones de la empleabilidad**

Las dimensiones de la empleabilidad se compone por tres dimensiones: identidad de carrera, adaptabilidad personal y capital humano y social, las cuales serán explicadas cada una de ellas a continuación:

#### **3.2.2.3.1 Identidad profesional**

La identidad de carrera o profesional representa y se asemeja a una construcción de identidad ocupacional y organizacional, es decir a “quien soy” o “quien quiere ser” en términos profesionales, en un contexto laboral que delinear las posibilidades para el “yo en el trabajo”. (Fugate et al, 2004, p. 20)

Como señala Gamboa (2013), esta dimensión representa las experiencias profesionales y las aspiraciones las cuales pueden

incluir metas, aspiraciones, riesgos de personalidad, valores, creencias y normas.

Por otro lado cabe mencionar que la identidad profesional cobra importancia de los objetivos personales y metas planteadas y ello supone la combinación de características del individuo como sus conocimientos, capacidades, destrezas que identifican las oportunidades laborales.

La identidad profesional presenta estilos de orientaciones entre ellas: orientación a la información, orientación normativa y orientación evitativa, la primera implica la orientación a la información supone la búsqueda y obtención de información que posibilite mejorar sus posibilidades de trabajo en su vida profesional, por otro lado está la orientación normativa que sustenta complacer las expectativas de los demás, es decir cumplir con los estándares que requieren los empleadores a nivel profesional, mientras que la orientación evitativa que evita la autorreflexión (Escario Elosua , 2018, p. 14), por lo tanto aquellas personas que presentan un estilo de orientación a la información buscan, investigan razones que mejore la posición actual dentro de su carrera y trabajo en general.

#### **3.2.2.3.2 Adaptabilidad personal**

La adaptabilidad personal es la capacidad de responder a las exigencias del entorno, por tal motivo Fugate et al. (2004) considera que la adaptabilidad personal colabora a la organización, el desempeño y éxito profesional (p. 21), ello permite que las personas se vuelvan mas atractivos para un trabajo en diferentes escenarios que se encuentran en constantes cambios donde el desarrollo en las actividades o tareas de trabajo no implique niveles bajos de desempeño, sino por el contrario un buen desenvolvimiento.

Se toma en consideracion factores individuales como el optimismo, la disposicion de aprender, la apertura, el locus de

control interno y la autoeficacia generalizada que favorece la empleabilidad en el contexto externo. (Fugate, et al, 2004, p. 15)

Se describe de manera concreta los siguientes indicadores:

- Optimismo: Suele ver el lado positivo y favorable de las cosas ante escenarios difíciles y permite que muestre confianza en manejar de manera objetiva los desafíos, ello colabora a que puedan tener numerosas oportunidades laborales.
- Disposición de aprender: Este indicador es indispensable para la adaptabilidad ya que este supone un aprendizaje continuo donde a través de la información se genere conocimientos y habilidades que genere un beneficio para las demandas del mercado, sino existe ambición de aprender esto puede significar obsolescencia del profesional.
- Apertura: Este supone apertura al cambio, consiste que las personas abiertas a nuevos aprendizajes, desafíos, experiencias que se adaptan a los cambios tienden a ser más empleables, ya que este fomenta características individuales positivas en circunstancias de cambios.
- Locus de control interno: Hace referencia al grado que las personas poseen control de sí mismos, esto deduce responsabilidad de sus acciones, evitan ser influenciados por otras personas, presentan seguridad y confianza antes desafíos, son independientes y tienden a tener un mayor éxito laboral.
- Autoeficacia generalizada: Hace referencia a la percepción y creencias de las capacidades propias, esto actúa sobre los pensamientos, sentimientos y comportamientos (Ruiz Dodobara, 2021), entonces se puede decir que la autoeficacia es la confianza de la persona misma sobre sus capacidades, las personas que tienden a una baja expectativa de sí mismos tienden a tener baja autoestima y sentimientos negativos sobre su capacidad, lo que impide el desarrollo de su empleabilidad,

por el contrario cuando esta es positiva genera motivación que les permite lograr metas más altas Gamboa (2013) señala la autoeficacia puede ser relacionada desde el punto de la innovación, la satisfacción, rendimiento laboral, compromiso.

### **3.2.2.3.3 Capital humano y social**

La tercera dimensión de la empleabilidad tiene que ver con el capital humano y social, consiste en realizar inversiones en dichos capitales con la finalidad de obtener rendimientos prósperos a futuro.

En tanto al capital humano son el conjunto de factores individuales que impulsan el desarrollo personal y profesional de una persona y permite cumplir con las expectativas de desempeño, tiene que ver con la educación y experiencia lo cual son factores de progresión en la carrera, Gamboa Navarro (2013) dentro de factores individuales señala “la edad, educación, experiencia y formación laboral, inteligencia emocional y habilidades cognitivas como parte del capital humano” (p.33)

Por otro lado el capital social es entendido como la voluntad de la persona de establecer redes de contacto y relaciones interpersonales y como bien dice Escario (2018) que a mayor sean las redes de contactos mejor serán las oportunidades de encontrar algo mejor (p. 19), por tal motivo es necesario la creación y mantenimiento de redes de contacto profesionales y contar con ello supone un éxito laboral.

### **3.2.2.4 Tipos de empleabilidad**

Los autores Saorin y Sanchez (2013) en su artículo distinguen dos tipologías de empleabilidad: empleabilidad interna y externa:

#### **3.2.2.4.1 Empleabilidad interna**

Céspedes et al. (2018) menciona que la empleabilidad interna hace referencia a las habilidades y capacidades que posee un individuo en el desenvolvimiento de tareas y actividades en un puesto de trabajo dentro de la organización, implica también formarse en él, actualizar conocimientos y obtener crecimiento.

Tomando en cuenta lo mencionado anteriormente se puede decir que es la competitividad y/o capacidad que tiene un trabajador de desarrollar el perfil profesional requerido cumpliendo con las necesidades dentro de una organización y de sentir oportunidades de crecimiento que eleve el acceso a mejores posiciones dentro de una organización o preservar el trabajo que se tiene.

Complementando con lo que señala De Wittte (como cito Zuta Gutierrez, 2020) hace mención que “una elevada percepción de empleabilidad interna puede generar niveles positivos de satisfacción y compromiso con la organización” (p. 34), esto implica que, si la persona percibe oportunidades de crecimiento, desarrollo y que es valorado dentro de la organización mayor será la voluntad de colaboración y la probabilidad de mantener su empleo actual.

#### **3.2.2.4.2 Empleabilidad externa**

Saorin et al, (2013) entiende a la empleabilidad externa como el nivel de competitividad y capacidad que tiene una persona fuera de una organización, es decir en el marco del mercado laboral donde se encuentra frente a demás profesionales para acceder o cambiar un empleo que se ajuste a las necesidades de crecimiento, superación del mismo y mejor desarrollo profesional.

Por otro lado y en la misma línea conceptual Muñoz (citado por Cespedes Rojas (2018) menciona que la empleabilidad externa es la acumulación de habilidades y destrezas que le proporcione a la persona encontrar oportunidades en el mercado laboral entre ellas conseguir un empleo decente de acuerdo a sus necesidades personales y profesionales.

La percepción de una empleabilidad externa elevada en una persona, tales como el poseer los conocimientos necesarios, habilidades técnicas, blandas y destrezas para ocupar u obtener el empleo que se desea genera en la persona seguridad, confianza profesional, motivación y seguridad laboral. (Santos Guillen y Montalbàn, 2012, p. 347), dicha percepción va a permitir que al término de una vinculación laboral encuentre mayor facilidad para encontrar un nuevo empleo.

### **3.2.2.5 Competencias y factores requeridos en el mercado laboral**

El mercado laboral implica hoy en día cambios y el adaptarse a ellos una necesidad, para esto necesario que se tome en cuenta que competencias o características determina una empleabilidad sostenible.

SODEXO (2021) realizó un estudio que menciona habilidades más demandadas por las organizaciones y entre ellas señala:

- Inteligencia social: Manejo para entablar contactos con otras personas. Pensamiento innovador y adaptativo: Habilidad que aporta soluciones y repuestas ante una situación.
- Culturalidad y diversidad: Adaptarse y trabajar en equipo con personas de diversos entornos culturales.
- Dominio de Big Data: Manejo y traducción de información grandes.
- Capacidad de tomar decisiones: Poseer pensamiento crítico tomando decisiones de mejoras.

- Educación mediática: Capacidad de desarrollar y evaluar contenidos de diferentes plataformas con la finalidad de estar mejor preparados.
- Gestión del conocimiento: Potenciar la capacidad de obtener información de forma eficaz.
- Colaboración virtual: Trabajar productivamente y de forma remota con otras personas demostrando la participación en decisiones.

Por otra parte según la Encuesta de Demanda Ocupacional (EDO) que se realizó a empresas privadas en el Perú, señala que las habilidades requeridas por los empleadores para nuevos puestos de trabajo son las habilidades digitales entre ellas “habilidad de enviar y recibir correos electrónicos, manejo de una pc, navegar en internet y buscar información, manejo de app’s, manejo de word, excel” (MTPE, 2021, p. 19)

En los procesos de selección donde se tiene el objetivo de elegir a candidatos más preparados e idóneos para el desempeño en un puesto de trabajo y a través de un estudio realizado por (Becerra y La Serna , 2010), señala que los aspectos y/ o competencias que más valoran los reclutadores en los procesos de selección tiene que ver con las relaciones interpersonales entre ellas:

- Tener la capacidad de trabajar en equipo, desarrollando resultados favorables
- Requieren personal con iniciativa, proactividad, liderazgo, mejora continua con orientación a resultados, adaptación a los cambios, análisis y resolución de problemas
- Deben demandar valores como la responsabilidad, empatía, compromiso, integridad.
- Habilidades comunicativas: redacción, argumentación, fluidez verbal con la finalidad de generar exposiciones efectivas y proyectar seguridad.

- Conocimientos técnicos como es el uso de la TIC's e idiomas, pudiendo ser un factor que amplíe oportunidades.

Por otra parte el Centro de Promoción de Empleo y Prácticas (s.f) realizó un estudio sobre las demandas del mercado laboral a los graduados de la Universidad de Granada mencionan que los ítems más notables y sobresaliente en un curriculum vitae de un candidato es la profesión, por consiguiente la experiencia laboral o realización de prácticas en relación a su carrera profesional y la última la formación complementaria que este puede tener. Por tal motivo se debe tener en consideración a poner énfasis en el progreso de estos aspectos para incrementar la posibilidad de poder sobresalir favorable en un proceso de selección.

Resulta necesario recalcar que en un egresado universitario las competencias transversales (trabajo en equipo, responsabilidad, aprendizaje continuo, resolución de conflictos, etc) son las destacadas en los procesos de selección, esto por motivos de que recién se ira formado en experiencia laboral y por ende necesitar el desarrollo y potenciar dichas habilidades que serán percibidas a través de entrevistas de trabajo y desempeñado en tareas y actividades de un puesto.

Finalmente la empleabilidad conlleva a conocer que el mercado laboral se encuentra en permanente cambio donde los favorecidos son los empleadores, quienes buscan reclutar y detener a personas que aportan productividad y rendimiento en la ejecución de tareas, por ello se ven obligados a poseer los mejores recursos humanos.

#### **3.2.2.6 Empleabilidad en Perú**

El desempleo actualmente es un hecho notable importante que ha aumentado, por diversas razones, la crisis sanitaria implicó el retiro o reducción de personal en muchas organizaciones y en otras la adaptación de trabajos remotos, pero sin embargo no todos los empleos son adaptables a modo virtual lo que causó que se genere desempleo.

Los efectos de esta crisis han ocasionado que el año 2020 se simplifique personal en diversas empresas llegando a ocasionar que sea este el 40% de esas empresas en reducir personal y 70% que implementaron trabajo remoto (MTPE, 2021). Se tiene que ser consiente del desarrollo de una línea de carrera que implique impulsar la creación de un perfil atractivo que colabore la generación de oportunidades de empleo en diversas organizaciones.

Según la encuesta de demanda ocupacional (EDO) realizada a 5, 878 empresas de 20 a más trabajadores entre Octubre y Noviembre del 2020 a través de MTPE (2021) menciona que “10.5 % de las empresas contrataran personal adicional de manera permante durante el año 2021, esto ocasionara que se generen 41 725 puestos de trabajos adicionales” (p.6). sin embargo este incremento de puestos laborales no alcanzara la oferta de empleos que se tenia antes de la crisis sanitaria causada por la Covid-19.

Por otra parte los sectores en donde se incrementara los empleos son el sector Servicios (25,8%), comercio (16,1%), mineria (2.3%), establecimientos financieros (1,5%) y consecuente a ello se señala que las empresas tomaran en consideracion el 66.6% de los nuevos puestos de trabajo exigen experiencia laboral previa y nivel de educacion basica.

#### **3.2.2.6.1 Carreras con mayor demanda en el Perú**

Las carreras universitarias y/o ocupaciones más requeridas en el mercado de trabajo según el MTPE (2021) en su Encuesta de Demanda Ocupacional concluyo que son las siguientes: Ingeniería (12.3%), desarrolladores u analista de sistemas de la información (10.4%), médicos (7,1%), especialista en organización y administración (5 %) (p. 16), señalando estos resultados supone una ventaja para los egresados de Administración ya que el mercado laboral demandara de sus servicios, esto implica

mayores ofertas y oportunidades que tienen los egresados en Administración en la búsqueda de trabajo o reorientación en él, pero sin embargo hay que considerar que las personas mejor capacitadas y preparadas son las que presentan una ventaja competitiva.

### **3.2.2.7 Acciones para la mejora de empleabilidad**

Los profesionales buscan en todo momento mejoras de crecimiento y desarrollo en el ámbito profesional que contribuyan a tener una calidad de vida satisfactoria y plena, por tal motivo Caballero Miguens y Lampon (2014) propone acciones que una persona debe tener para ser empleable en el mercado laboral entre ellas:

- Poner en práctica valores personales que potencien la posibilidad de ser empleables teniendo la predisposición de realizar una actividad ejerciendo valores como la honestidad, responsabilidad, empatía, lealtad, toma de decisiones, etc.
- Reforzar y desarrollar habilidades y competencias laborales que impliquen integración en el desarrollo de sus actividades como es el trabajo en equipo, iniciativa, organización, liderazgo, resolución de conflictos, capacidad de comunicación y negociación.
- Aprendizajes de conocimientos informáticos haciendo uso de las TIC'S y conocimientos de idiomas en niveles intermedios y avanzados lo que permitirá un mejor desenvolvimiento en las actividades diarias del trabajo y mejores oportunidades laborales.
- La preparación de un curriculum vitae para el acceso a un puesto de trabajo es de importancia ya que define presentación y logros de la persona, para ello es necesario conocer la redacción y una buena presentación de un buen cv así como pautas necesarias para una entrevista de trabajo.
- La efectividad de una unidad de seguimiento a graduados permitirá conocer de cerca la inserción de los egresados y la demanda de ellos en el mercado laboral y por otra parte la

existencia de una bolsa de trabajo que ayudará a conocer los requerimientos y las exigencias del mercado laboral.

- La realización de foros empresariales de búsqueda de empleo es una oportunidad para el contacto directo con empleadores aquello que ayudara a conocer las exigencias de los empresarios.

En un entorno tan competitivo los profesionales buscan en todo momento mejorar y diferenciarse del resto de personas, por tal motivo los conocimientos, el desarrollo de habilidades comunicativas, la originalidad, las competencias personales son de responsabilidad directa de la persona desarrollarlo, potenciarlo y reforzarlo a través de experiencias educativas, laborales y personales sin embargo los centros de estudios también presentan la misma responsabilidad y deber de cumplir otorgando una educación de calidad que impulse a obtener conocimientos necesarios para el desarrollo en el ámbito profesional, para eso es necesario el seguimiento al graduado, foros empresariales, bolsas de trabajo que hará ver que las enseñanzas, los aprendizajes este en relación con el mercado laboral requiere y con ello mejorar e impulsar un desarrollo efectivo de la empleabilidad en los egresados y graduados.

### **3.2.3 Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - UNAMBA**

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA), se crea el 26 de Septiembre del 2000 por iniciativa del Estado y por Ley N° 27348, tiene su sede principal en la ciudad de Abancay y subsedes en Vilcabamba, Tambobamba y Haquira, el nombre de la casa de estudios proviene en honor a la prócer de la Independencia, Micaela Bastidas, quien es procedente del departamento de Apurímac.

Mediante Resolución N° 0569-2012-ANR de la Comisión de Coordinación Interuniversitaria, y a través de la resolución N° 628-2009-CONAFU, se brinda autorización de funcionamiento definitiva de esta casa de estudios bajo la ley Universitarias, Ley N° 23733. (El Peruano, 2012)



Esta casa de estudios actualmente cuenta con 4 facultades (Ingeniería, Administración, Educación y Ciencias Sociales y Medicina Veterinaria) y 9 escuelas profesionales entre ellas: Ingeniería civil, Ingeniería de minas, Ingeniería Informática y Sistemas, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Agroecología y Desarrollo Rural, Administración, Ciencia, Política y Gobernalidad, Educación Inicial Intercultural Bilingüe, Medicina Veterinaria y Zootecnia y 1 escuela de Posgrado en Administración Educativa, las cuales brindan servicio educativo a la ciudadanía.

### **3.2.3.1 Escuela Profesional de Administración**

La Escuela Académico Profesional de Administración, empezó su funcionamiento el 6 de Julio del 2009, tiene sede en Abancay y Cotabambas, donde su objetivo es “formar profesionales competitivos con habilidades gerenciales a través de procesos de enseñanza, investigación y

proyección social con la finalidad de alcanzar competitividad y desarrollo profesional y lograr un óptimo desempeño” (UNAMBA, 2021, p. 2), actualmente presta servicios en instalaciones propias, los docentes, estudiantes y personal administrativo vienen trabajando firmemente y de manera conjunta para brindar un servicio educativo de calidad y que el egresado de la Facultad de Administración obtenga y desarrolle habilidades, aptitudes, valores y conocimientos que les permitan desempeñar sus actividades y prestar servicios de manera íntegra y competente.

## **3.3 Marco conceptual**

### **a) Habilidades Personales**

La Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción - CMIC (2021) hace referencia que las habilidades personales son consideradas como las competencias técnicas, psicológicas y sociales que una persona obtiene y desarrolla y que puede potenciarse para un rendimiento efectivo que conduzcan al éxito en el ámbito personal y profesional.

**b) Experiencia Laboral**

Para Valencia Vila (2018) la experiencia laboral comprende un “conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas que surgen a través de la práctica de situaciones y ejecución de actividades que desempeña una persona así como también por las interacciones o contacto directo entre compañeros, colegas de trabajo, jefes, etc” (p. 17)

**c) Competencias Laborales**

Según Gil Flores (2007) las competencias laborales hacen referencia a las “actitudes, conocimientos, habilidades, valores, auto-concepto o conductas que están relacionados a responder por el trabajo, tareas y responsabilidades en un puesto de trabajo de manera satisfactoria cumpliendo de esta manera con los objetivos y metas de la organización” (p. 85)

**d) Empleabilidad**

Campos Rios (2003) hace mención que la empleabilidad es conceptualizada como un conjunto de aptitudes y actitudes que brinda oportunidades de entrar o incorporarse en un puesto de trabajo y subsistir o mantenerse en él.

**e) Empleo**

El empleo hace referencia a las tareas y obligaciones específicas desempeñadas en un puesto o cargo por el cual es remunerado por sus acciones. (Heron, 2008, p. 17)

**f) Empleo formal**

El empleo formal es entendido como la relación laboral formalizada mediante un contrato de trabajo y obligado a cumplir los derechos laborales según ley brindando seguridad en el trabajo y los beneficios laborales correspondientes, etc. (Enriquez, Alejandra y Galindo , 2015)

**g) Empleo informal**

El empleo informal es la relación laboral no reconocida, donde se percibe un salario por el trabajo realizado, pero sin embargo no se brinda las condiciones

o derechos laborales necesarios para el desempeño o realización de las actividades. (Enriquez et al., 2015)

**h) Desempleo**

Se hace referencia que el desempleo es una situación que se da cuando cierta cantidad de personas buscan trabajo y esto excede los empleos disponibles en el mercado de trabajo, son considerados desempleados las personas que no tienen trabajo, están en busca de ella o disponibles para trabajar que poseen la edad mínima exigida para realización de una actividad. (OIT, 2014, p. 7)

**i) Puesto de trabajo**

El puesto de trabajo es considerado por Padilla Loera (2013) como un “conjunto de acciones, obligaciones y tareas organizadas que realiza un colaborador dentro de la estructura de una organización haciendo uso de los recursos de la organización, sean estos tecnológicos, físicos, materiales, informativos, etc, para conseguir resultados específicos y genere un valor agregado cumpliendo con los objetivos de la organización” (p.26)

**j) Mercado Laboral**

El mercado laboral comprende las oportunidades de empleo en el mercado en el que se encuentran empleadores, empresas y organizaciones quienes contratan, reclutan y seleccionan personal y por otra parte los trabajadores y personas dispuestas a trabajar que cumplan con las expectativas y objetivos de la organización. (Jimenez , 2015, p. 49)

**k) Networking**

El networking según Ruiz Arvelo (2018):

Es el arte de crear, gestionar, ampliar y mantener la red de contactos, es decir mantener y relacionarse en el ámbito laboral y personal de manera directa e indirecta de manera online a través de la redes sociales, blog, web, etc o de manera presencial en eventos, almuerzos, reuniones, etc que genere y consolide relaciones duraderas y de confianza que impliquen ampliar la red de contactos y con ello favorecer el desarrollo personal y profesional.(p. 11)



### 1) **Curriculum Vitae**

El curriculum vitae como menciona García (2010)

Es un documento de carta de presentación donde se hace referencia y se enfatizan los títulos, grados, logros, cursos, capacitaciones, reconocimientos, experiencia laboral, es decir, información relevante de forma resumida obtenida a lo largo de su vida académica y profesional que sirve para verificar la suficiencia de una persona a un puesto de trabajo. (p. 104)



## CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

### 4.1 Tipo y nivel de investigación

#### 4.1.1 Tipo de investigación

##### **Investigación Básica**

El tipo de investigación es básica y de acuerdo a Vara (2012), señala que la investigación básica “genera conocimientos, investiga la relación entre variables, se precisa la realidad del mercado y se adapta teorías” (p. 202), dicha investigación proporciona bases teóricas para posteriores investigaciones y mejor conocimiento sobre la relación entre el capital humano y empleabilidad.

#### 4.1.2 Nivel de investigación

##### **Investigación Correlacional**

La investigación corresponde a un nivel correlacional, según Hernandez et.al. (2018) busca conocer la relación o grado de asociación entre dos o más variables o conceptos de estudio, donde el propósito de este tipo de investigación es saber el comportamiento de una variable frente a la vinculación de otras variables, pudiendo ser estas correlaciones positivas (directamente proporcional) o negativas (inversamente proporcional).

En ese entender se pretende conocer la relación de la variable capital humano y empleabilidad en los graduados en Ciencias Administrativas de la UNAMBA.

### 4.2 Diseño de investigación

#### **Diseño no Experimental –Transversal**

El diseño de investigación es no experimental – transversal, según Hernandez et al. (2018) describen relaciones entre dos o más variables sin la manipulación de ellas, de diseño transversal ya que el recojo de datos se da en un momento único y por única vez.

En ese sentido se optó por el diseño transversal para el desarrollo de la investigación, donde los datos se recolectan en un solo momento y por única vez para su posterior análisis.

### 4.3 Descripción ética de investigación

Para el desarrollo de la investigación se tomó en consideración el reglamento de Código de ética para la investigación de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac - UNAMBA documento elaborado por el Vice Rectorado de Investigación - UNAMBA (2018), que señala las buenas prácticas que se tomó en consideración en la realización del estudio:

- Realización de una investigación original acorde a la líneas de investigación
- Reportar las evidencias de manera completa generando validez y credibilidad de los datos que brindan la muestra de los graduados de la UNAMBA.
- Emplear originalidad y confidencialidad de la información obtenida sin utilización de fines o beneficios lucrativos.
- Dar cumplimiento a las normas y reglamentos establecidos por la universidad para la elaboración del estudio.

Así mismo en dicho estudio de investigación se busca la protección, integridad y credibilidad con el fin de asegurar la participación libre y voluntaria de los graduados involucrada en el estudio.

Por tales motivos me encuentro consciente del deber y responsabilidad que presento en la realización de dicha investigación donde se toma en cuenta las normas y reglamentos de investigación para el desarrollo favorable del informe de tesis con la finalidad de evitar incurrir en faltas entre ellas falsificar datos o realizar plagios, etc.

### 4.4 Población y muestra

#### 4.4.1 Población

Con respecto a la población de la investigación se menciona que es el “conjunto de sujetos, individuos a investigar que tienen una o más características similares que se encuentran en un mismo espacio” (Vara Horna, 2012, p. 221).

A través de la Unidad de Sevicios Academicos - UNAMBA (2020), la población está constituida por todos los bachilleres en Ciencias Administrativas de la sede Abancay - UNAMBA que obtuvieron el grado académico durante el año 2020, constituyendo 61 bachilleres como muestra la siguiente tabla.

**Tabla 5***Población de Graduados en Ciencias Administración – UNAMBA 2020*

<b>Relacion de Graduados – Facultad de Administracion</b>		
<b>Bachilleres en Ciencias Administrativas</b>	<b>Fecha Resolución</b>	<b>Cantidad</b>
Resolución 010-2020-CU	04/02/2020	01
Resolución 066-2020-CU	24/02/2020	18
Resolución 278-2020-CU	03/11/2020	38
Resolución 315-2020-CU	23/12/2020	4
<b>Total :</b>		<b>61</b>

*Nota:* Unidad de Servicios Academicos – UNAMBA

#### 4.4.2 Muestra

En lo que respecta la muestra es el subconjunto o subgrupo que es extraída de la población y demuestra la parte representativa para el estudio. (Vara Horna, 2012)

Para el desarrollo de la investigación se consideró una muestra censal, tal como señala Arias (2012) busca “recabar información de la totalidad de una población” (p. 61), es decir se selecciona el 100% de la población, siendo la muestra igual que la población.

En vista que la población es pequeña se optó una muestra censal, el total de 61 bachilleres en Ciencias Administrativas de la sede Abancay de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac con la finalidad de obtener un efectivo y veraz resultado.

#### 4.5 Procedimiento de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se procedió con la siguiente sucesión:

- a) Para la obtención de datos e información en la presente investigación fue de la siguiente manera:
  - Revisión y validación de los instrumentos de medición por juicio de expertos.
  - Trabajo en campo haciendo utilización del instrumento del cuestionario previamente validado.

- Aplicación del instrumento a una muestra piloto para verificar confiabilidad del cuestionario con la fiabilidad de Alpha de Cronbach.
  - Aplicación del cuestionario a los graduados en Ciencias Administrativas del año 2020.
  - Organización de los datos e información recopilada de los involucrados de la investigación.
- b) En lo que respecta al procesamiento de información se procedió con:
- Tabulación de la información y datos obtenidos
  - Procesamiento de tablas y figuras a través de los programas de Excel, IBM SPSS v23.
  - Análisis, interpretación de los resultados
- c) Con la información respectiva y procesada se realizó:
- Contrastación de las hipótesis formuladas
  - Conclusiones de la investigación en base a los resultados
  - Discusiones y recomendaciones.

## 4.6 Técnicas e instrumentos de investigación

### 4.6.1 Técnica de recolección de datos

#### Encuesta

Según Arias (2012) “La encuesta es una técnica para recabar información de un grupo o muestra de estudio de manera objetiva de sí mismos en relación a un tema en específico” (p. 72)

La encuesta se aplicó a los bachilleres en Ciencias Administrativas del 2020 de la sede Abancay de la UNAMBA.

### 4.6.2 Instrumentos de investigación

#### El cuestionario

Es un tipo de instrumento para la recolección de datos y muy utilizado en estudios cuantitativos, esta conformado por un conjunto de preguntas que están en relación a las variables de estudio que se van a medir, deben estar elaboradas de la manera más directa, sencillas y breves para un mejor entendimiento. (Hernandez, et al., 2014, p. 217)

Para la obtención de datos en la investigación se realizó a través de la aplicación de cuestionarios estructurados e individual con ítems de preguntas y alternativas según escala de Likert, donde Arias (2012) señala dicha aplicación del cuestionario de dos maneras, las cuales son tomadas en cuenta:

- Cuestionarios virtuales: Son aplicados de forma virtual a través de formularios con preguntas y respuestas definidas.
- Cuestionarios físicos : Se aplican a los involucrados de la investigación de forma presencial.

Los cuestionarios virtuales son tomados en cuenta para la investigación como medio de apoyo y mejor acceso a la muestra, donde el uso de la tecnología se ha vuelto primordial en la vida cotidiana y donde la estadia de los graduados por motivos laborales y/o personales se encuentra dispersos en diversos espacios geográficos.

**Tabla 6**

*Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos.*

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Alcance</b>
<p><b>Encuesta</b> Consiste en la indagación y recolección de datos de manera objetiva a la muestra de estudio.</p>	<p><b>Cuestionario</b> Involucra un conjunto de preguntas, las cuales son elaboradas en relación a las variables de estudio. - Cuestionario virtual - Cuestionario físico</p>	<p>Se utilizó para recabar información y procesamiento de resultados para el capítulo de Resultados.</p>

### **Medición de cuestionario**

El cuestionario estuvo compuesta por 25 ítems, 13 ítems correspondiente a la variable de Capital Humano y 12 ítems a la variable de empleabilidad, se aplicó la escala de medición de Likert (nunca=1, casi nunca=2, algunas veces=3, casi siempre=4, siempre=5).



**Tabla 7***Escala de Likert para ambas variables*

<b>Escala de Likert</b>				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

**Validación del instrumento**

La validación de contenido según Vara (2012) es el “grado en el que instrumento proporcione la información apropiada, es decir mide la variable que se pretende medir” (p. 302).

Con respecto a la validez de contenido, el instrumento de medición fue sometida a criterio de tres expertos, todos docentes de la Facultad de Administración, en el Anexo 1D “Ficha de validación” de acuerdo al criterio para considerar el instrumento se considera válido cuando el promedio del coeficiente otorgado es mayor o igual a 70%, por lo tanto, el contenido del instrumento fue validado de acuerdo a la opinión de los expertos dándole, coherencia, claridad, pertinencia al constructo de la investigación, aunque se debe afirmar que se hicieron correcciones de presentación de alternativas, ítems y estilo lingüístico.

**Tabla 8***Resultados de validación del instrumento de investigación*

N°	Expertos	% de validación
1	Dr. Wilson Jhon Mollocondo Flores	88%
2	Dra. Leticia Rosario Valer Montesinos	86%
3	Dr. Freddy Vega Loayza	86%
<b>Decisión de los expertos</b>		<b>Se valida el instrumento</b>

Nota: Elaboración en base a las fichas de validación (2022).

**Coefficiente de confiabilidad del instrumento de medición**

La confiabilidad según Hernandez et al. (2018) hace referencia a “grado en su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales” (p. 228)

Por otra parte Vara Horna (2012) define que la confiabilidad se relaciona con la precisión y congruencia, produciendo resultados iguales cuando se aplica por segunda, tercera vez como se posible (p. 245)

Se realizan procedimientos de fórmulas de confiabilidad, que oscilan entre 0 y 1, donde 0 representa una confiabilidad nula y 1 confiabilidad máxima, mientras la confiabilidad se acerque a 0 habrá mayor error en la medición, se tomó en consideración el resultado de confiabilidad a través del estadístico de alfa de Conbrach:

**Tabla 9**

*Resultados de estadístico de confiabilidad - Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.907	25

*Nota:* Elaboración propia, resultados extraídos del SPSS (2022)

De acuerdo a los resultados a través de alfa de Conbrach muestra el valor de 0.907, a partir del cual se puede mencionar que el instrumento presenta “Muy alta confiabilidad”.

#### 4.7 Análisis estadístico

Para el análisis estadístico del estudio de investigación se apoyó en los paquetes de software estadísticos, lo que permitió realizar procesamientos de datos reflejados en cuadros estadísticos, en dicho estudio se hace uso del software:

##### a) Paquete estadístico - SPSS

Es un programa estadístico que permite procesar datos e informaciones de grandes volúmenes, entre ellas tabulaciones y frecuencias de datos y porcentajes que a través de tablas y gráficas demostrara:

- Análisis de frecuencias por cada pregunta
- Calculo de variables
- Correlación entre variables
- Análisis de frecuencias y tablas cruzadas
- Gráficos de barras



### b) Correlación de Rho de Spearman

Para la contrastación estadística se empleó el estadístico de Coeficiente de correlación de Spearman - Rho de Spearman, tal como señala Mondragon (2014) al ser una técnica no paramétrica permite determinar la intensidad de relación entre dos variables (p.104)

En base al nivel de correlación del estudio de investigación, el coeficiente de correlación oscila entre -1 y +1 y el valor 0 indica que no existe correlación, tal como se puede observar en la siguiente tabla que se presenta a continuación:

**Tabla 10**

*Grado de correlación según el coeficiente de correlación*

<b>Rango</b>	<b>Relación de correlación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Metodología de la Investigación por Hernandez et al. (2014) (p.135)



## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1 Análisis de resultados

##### 5.1.1 Aspectos generales de la muestra

**Tabla 11**

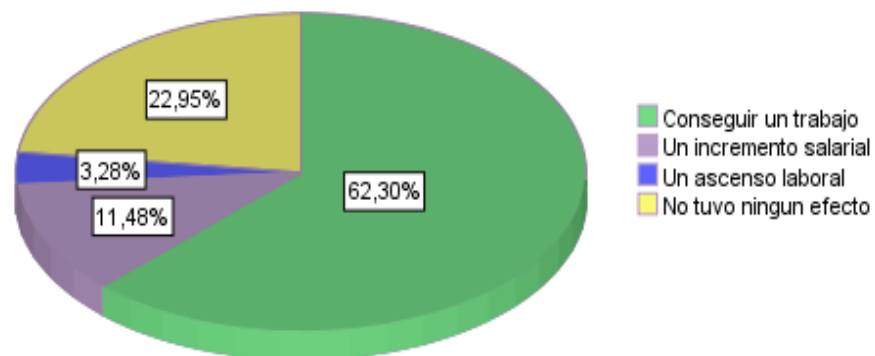
*Frecuencia y porcentaje del beneficio de la obtención del Grado de Bachiller.*

		Frecuencia	Porcentaje
Obtención de Bachiller	Conseguir un trabajo	38	62,3
	Un incremento salarial	7	11,5
	Un ascenso laboral	2	3,3
	No tuvo ningún efecto	14	23,0
Total		61	100,0

*Nota:* Elaborado con base a resultados obtenidos y procesados del SPSS

**Figura 5**

*Resultados porcentuales del beneficio de la obtención del Grado de Bachiller*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS

Como se observa en la Figura, de los 61 encuestados, 62,3% (38) señalan que la obtención del grado de Bachiller en Ciencias Administrativas le generó conseguir un trabajo, un 23,0% (14) señalan que no tuvo ningún efecto, seguido de un 11,5% (7) que indican un aumento salarial y el 3,3% (2) le generó un ascenso laboral.

**Tabla 12**

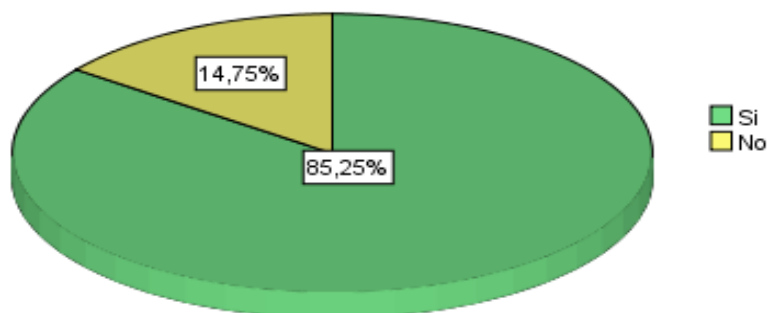
*Frecuencia y porcentaje de la situación laboral actual de los graduados*

		Frecuencia	Porcentaje
Situación laboral	Si	52	85,2
	No	9	14,8
	Total	61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados del SPSS.

**Figura 6**

*Porcentaje de la situación laboral actual de los graduados*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

En base a la Figura observada, de los 61 de los encuestados, el 85,2% (52) señalan que a la actualidad se encuentran laborando y un 14,8% (9) se encuentran sin trabajo. En síntesis se puede decir que la mayor parte de los graduados en Ciencias Administrativas del año 2020 a la fecha se encuentran laborando.

**Tabla 13**

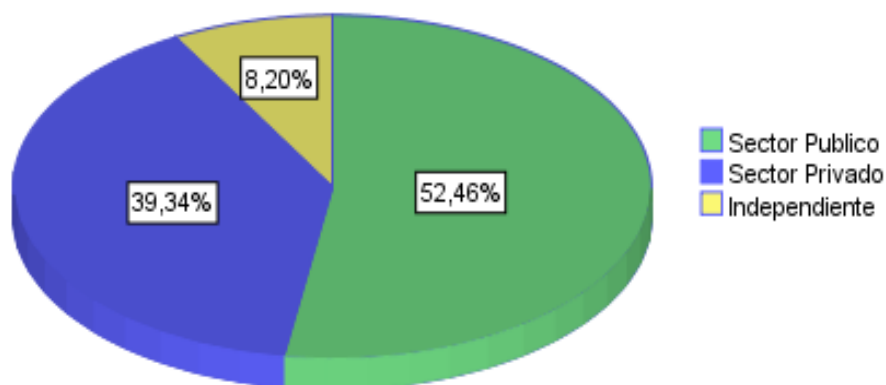
*Frecuencia y porcentaje del sector de trabajo actual de los graduados*

		Frecuencia	Porcentaje
Sector laboral	Sector Publico	32	52,5
	Sector Privado	24	39,3
	Independiente	5	8,2
Total		61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

**Figura 7**

*Sector de trabajo de los graduados en Ciencias Administrativas.*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS

En base a la Figura, de los 61 de los encuestados, el 52,5% (32) de los graduados trabajan en instituciones pertenecientes al sector público, el 39,3% (24) en el sector privado y el 8,2% (5) son independientes, por lo que se puede concluir que los graduados en Ciencias administrativas del año 2020 tienen mayor presencia en el sector público más que en el sector privado e incluso pudiendo observar que un porcentaje cuenta con un emprendimiento siendo ellos quienes lo administran.

**Tabla 14**

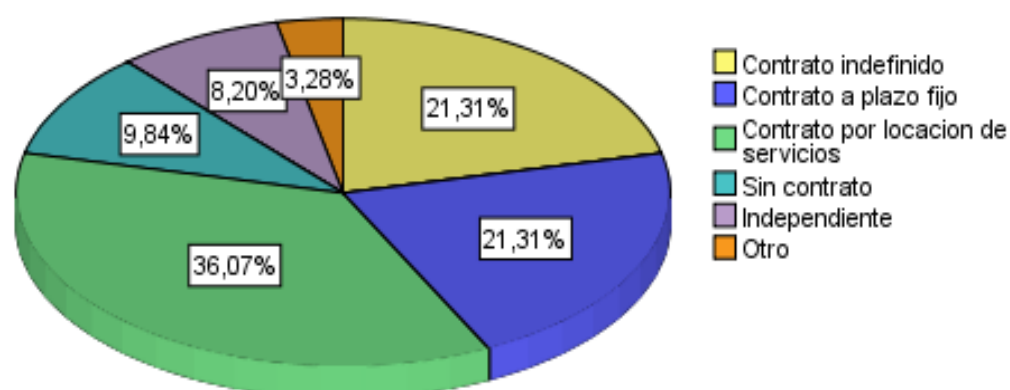
*Frecuencia y porcentaje del tipo de relación laboral de los graduados.*

		Frecuencia	Porcentaje
Tipo de relación laboral	Contrato indefinido	13	21,3
	Contrato a plazo fijo	13	21,3
	Contrato por locación de servicios	22	36,1
	Sin contrato	6	9,8
	Independiente	5	8,2
	Otro	2	3,3
	Total	61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

**Figura 8**

*Tipo de relación laboral de los graduados en Ciencias Administrativas*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS

En base a la Figura observada, con respecto al tipo de relación laboral que poseen los graduados en ciencias administrativas, el 36,1% (22) posee contrato por locación de servicios, 21,3% (13) presenta un contrato a plazo fijo y contrato indefinido, 9,8% (6) que no presentan contrato, por otro lado un 8,2% (5) que son independientes y por ultimo un 3,3% (2) que representan a otros tipo de relación laboral, por lo que se deduce que un buen porcentaje de los graduados que laboran presentan contratos por locación de servicios, plazo fijo y contrato indefinido.

### 5.1.2 Resultados de la variable: Capital Humano

**Tabla 15**

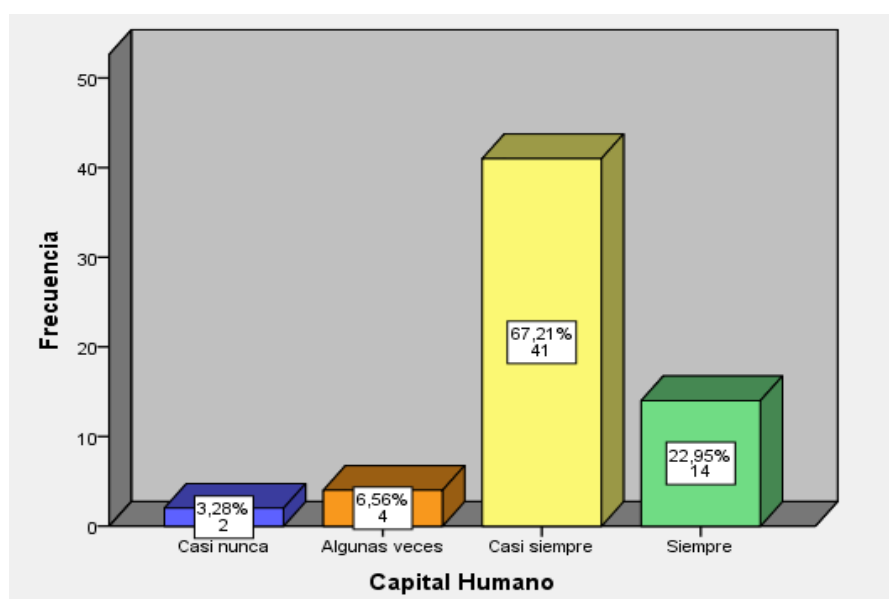
Resultados de la variable Capital Humano.

		Frecuencia	Porcentaje
Capital Humano	Casi nunca	2	3,3
	Algunas veces	4	6,6
	Casi siempre	41	67,2
	Siempre	14	23,0
Total		61	100,0

Nota: Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS

**Figura 9**

Resultados porcentuales de la variable de Capital Humano



Nota: Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

En la base a la Figura presentada, de un total de 61 encuestados, el 67,2% (41) respondieron casi siempre, un 23,0% (14) siempre, seguidamente de 6,6% (4) que mencionaron algunas veces y por ultimo un 3,3% (2) casi nunca, en conclusión los graduados en ciencias administrativas de la UNAMBA del año 2020 manifiestan que el capital humano que poseen expresa su empleabilidad, en síntesis, la formación académica, las habilidades personales y las experiencia laboral son factores favorables para el desarrollo de su capital humano, lo que conlleva a que de manera conjunta genera mejores beneficios.



### 5.1.3 Resultados de la variable: Empleabilidad

**Tabla 16**

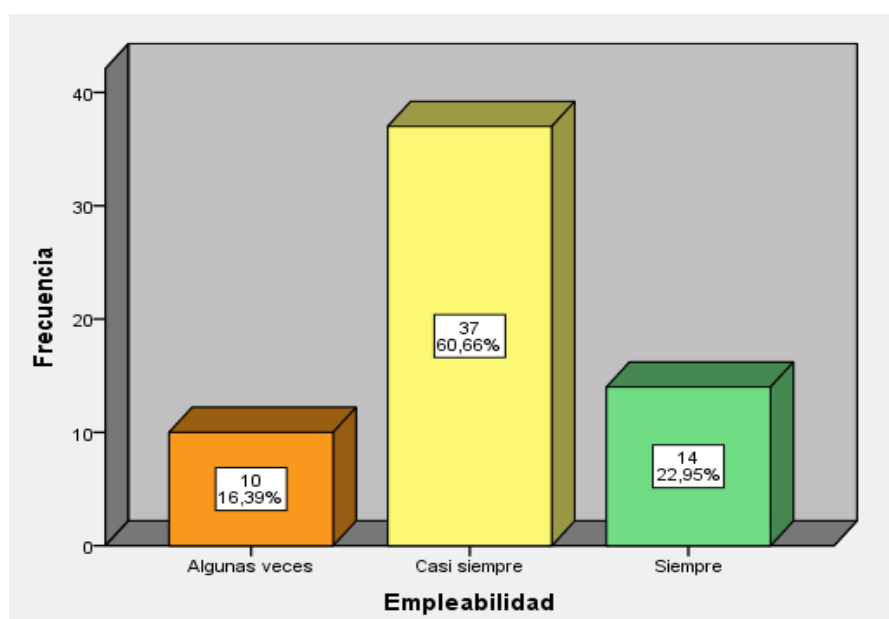
*Frecuencia y porcentaje de la variable Empleabilidad.*

		Frecuencia	Porcentaje
Empleabilidad	Algunas veces	10	16,4
	Casi siempre	37	60,7
	Siempre	14	23,0
Total		61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS

**Figura 10**

*Resultados porcentuales de la variable Empleabilidad*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

En la Figura presentada según resultados obtenidos, de un total de 61 encuestados, el 60,7% (37) respondieron casi siempre, un 23,0% (14) siempre y por ultimo un porcentaje de 16,4% (10) respondieron algunas veces, llegando a la conclusión que los graduados en ciencias administrativas de la UNAMBA del año 2020 perciben el tener una identidad profesional, adaptabilidad personal y capital humano - social genera un impacto en su empleabilidad.



5.1.4 *Resultados de las dimensiones de la variable de Capital Humano*

**Tabla 17**

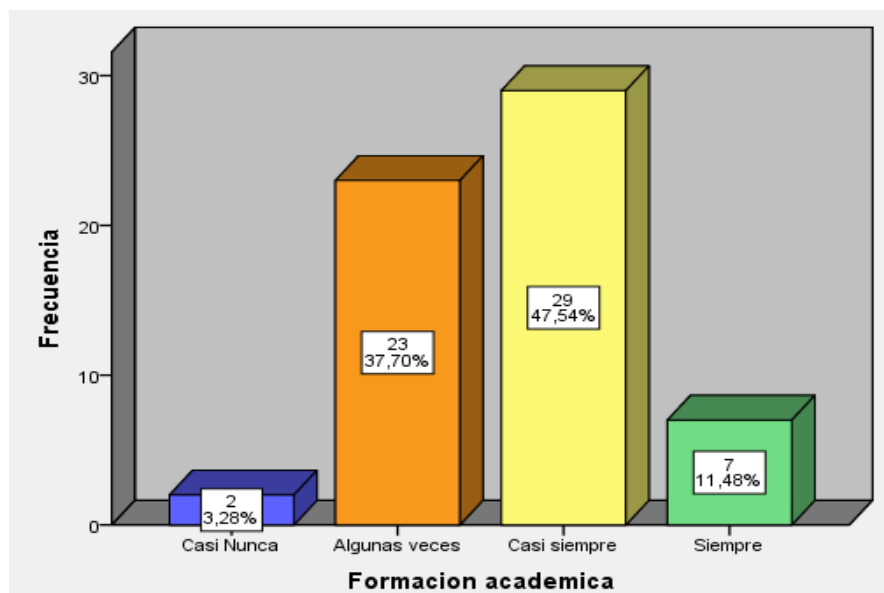
*Frecuencia y porcentaje de la dimensión formación académica*

		Frecuencia	Porcentaje
Formación académica	Casi Nunca	2	3,3
	Algunas veces	23	37,7
	Casi siempre	29	47,5
	Siempre	7	11,5
	Total	61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

**Figura 11**

*Resultados porcentuales de la dimensión formación académica*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

Según resultados obtenidos, en la presenta figura se puede observar, de un total de 61 encuestados, el 47,5% (29) respondieron casi siempre, así como un 37,7% (23) señalan algunas veces, seguidamente de un 11,5% (7) que indican siempre, casi nunca un 3,3% (2), con ello los graduados en Ciencias Administrativas de la UNAMBA del año 2020 manifestando que algunas veces los conocimientos adquiridos durante su formación, los cursos extracadémicos – capacitaciones, especializaciones llevadas contribuyen al desarrollo de sus actividades en su puesto de trabajo, en síntesis que la formación académica genera aporte favorable en la empleabilidad.



**Tabla 18**

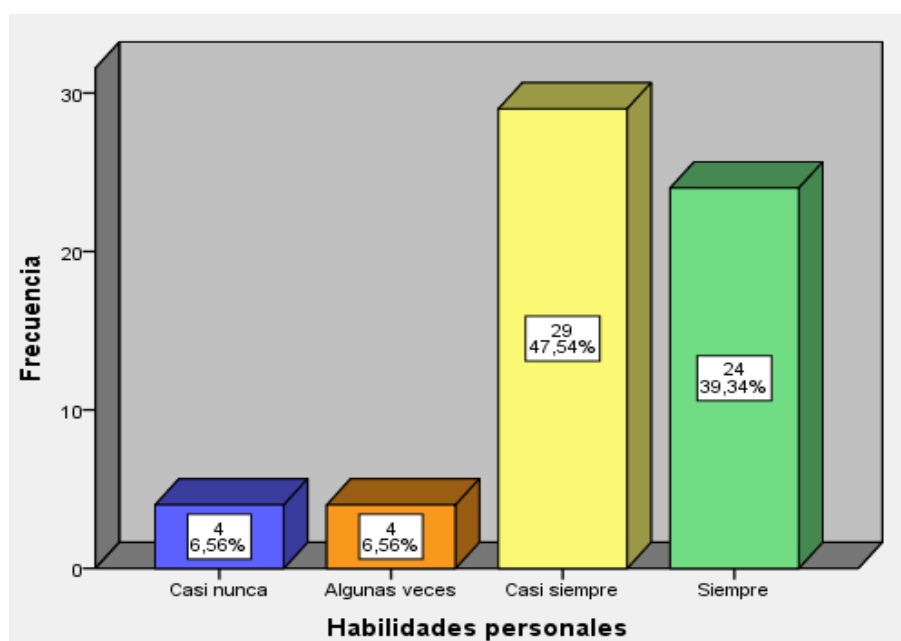
*Frecuencia y porcentaje de la dimensión de habilidades personales*

		Frecuencia	Porcentaje
Habilidades personales	Casi nunca	4	6,6
	Algunas veces	4	6,6
	Casi siempre	29	47,5
	Siempre	24	39,3
Total		61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

**Figura 12**

*Resultados porcentuales de la dimensión habilidades personales*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

En base a resultados obtenidos en la presente figura se puede observar, de un total de 61 encuestados, el 47,5% (29) respondieron casi siempre, un 39,3% (24) señalan siempre, mientras en la misma línea porcentual un 6,6% (4) señalan algunas y casi nunca, concluyendo que las habilidades personales que poseen entre ellas el análisis y resolución de problemas, comunicación efectiva, flexibilidad y aprendizaje activo favorece el desempeño en su puesto de trabajo, es decir las habilidades resulta favorable en su empleabilidad.



**Tabla 19**

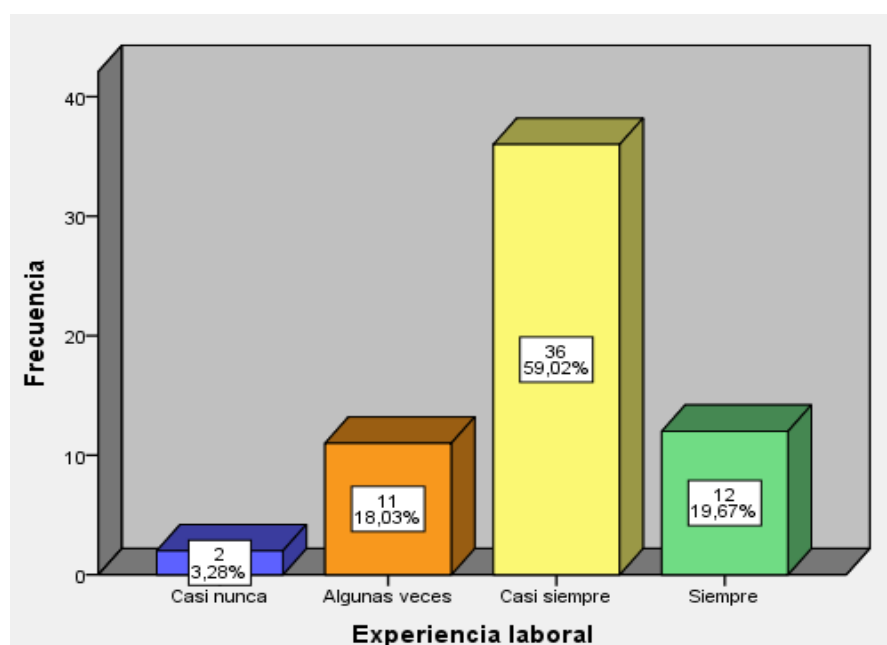
*Frecuencia y porcentaje de la dimensión experiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Experiencia laboral	Casi nunca	2	3,3
	Algunas veces	11	18,0
	Casi siempre	36	59,0
	Siempre	12	19,7
Total		61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS

**Figura 13**

*Resultados porcentuales de la dimensión experiencia laboral*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

Según resultados obtenidos, en la presente figura se puede observar, de un total de 61 encuestados, el 59,0% (36) señalan casi siempre, así como un 19,7% (12) señalan siempre, mientras un 18,0% (11) señalan algunas veces y por ultimo un 3,3% (2) que indican casi nunca, con ello se indica que los graduados perciben que la experiencia obtenida genera un beneficio para obtención de un mejor puesto laboral.



5.1.5 *Resultados de las dimensiones de la variable de Empleabilidad*

**Tabla 20**

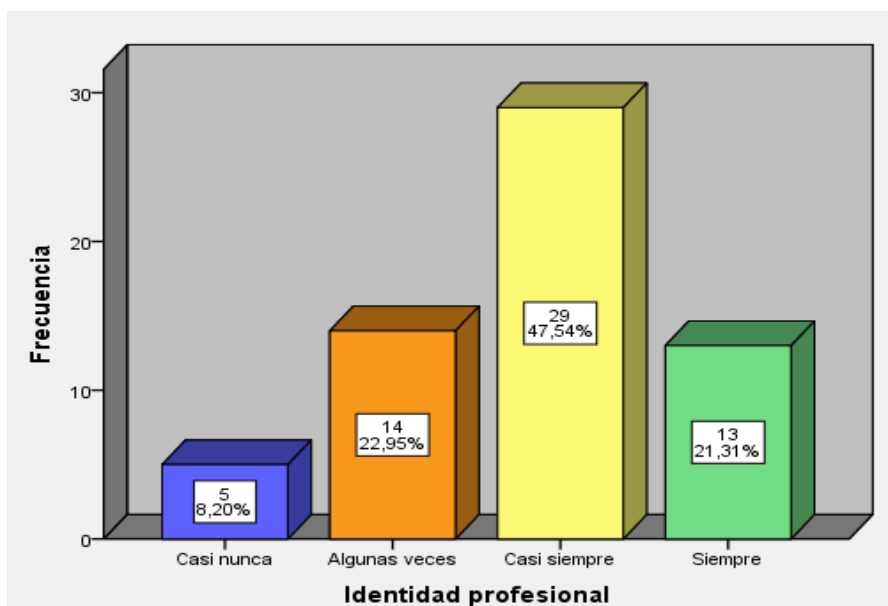
*Frecuencia y porcentajes de la dimensión de identidad profesional*

		Frecuencia	Porcentaje
Identidad profesional	Casi nunca	5	8,2
	Algunas veces	14	23,0
	Casi siempre	29	47,5
	Siempre	13	21,3
Total		61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

**Figura 14**

*Resultados porcentuales de la dimensión identidad profesional*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

Según resultados obtenidos, en la presenta figura se puede observar, de un total de 61 encuestados, el 47,5% (29) respondieron casi siempre, así como un 23,0% (14) señalan algunas veces, mientras un 21,3% (13) señalan siempre y por ultimo un porcentaje de 8,2% (5) que mencionan casi nunca, en conclusión los graduados en ciencias administrativas de la UNAMBA del año 2020 manifiestan que la identidad profesional representa una construcción de identidad ocupacional es decir al quien soy en el trabajo donde forman parte las aspiraciones profesionales, experiencias laborales y perfil profesional.

**Tabla 21**

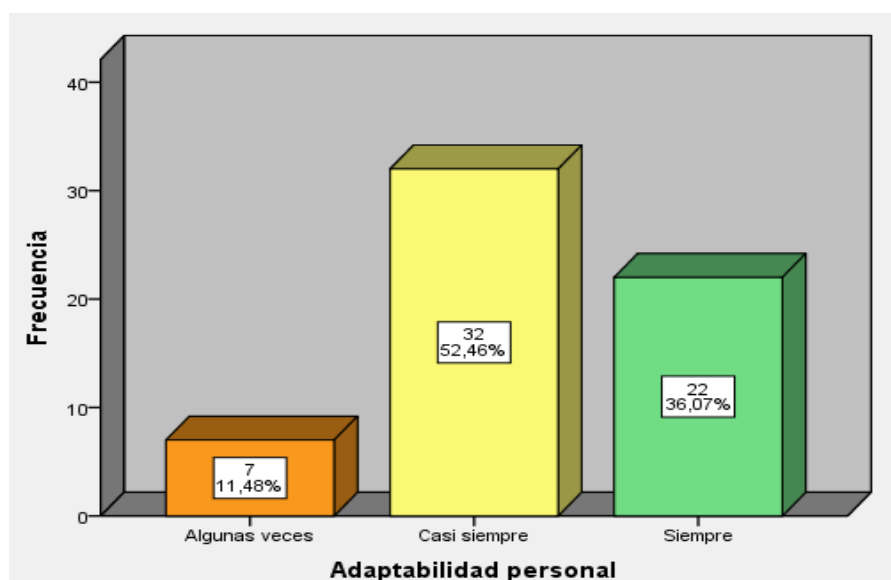
*Frecuencia y porcentajes de la dimensión adaptabilidad personal*

		Frecuencia	Porcentaje
Adaptabilidad personal	Algunas veces	7	11,5
	Casi siempre	32	52,5
	Siempre	22	36,1
Total		61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS

**Figura 15**

*Resultados porcentuales de la dimensión adaptabilidad personal*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS

Según resultados obtenidos, en la presenta figura se puede observar, de un total de 61 encuestados, el 52,5% (32) de los encuestados respondieron casi siempre, así como un 36,1% (22) señalan siempre, mientras un 11,5% (7) indican algunas veces, en conclusión los graduados en ciencias administrativas de la UNAMBA del año 2020 manifiestan que el optimismo, disposición de aprender y autoeficacia son indicadores que favorecen su desempeño laboral, en síntesis la adaptabilidad personal responden a las exigencias del mercado, al éxito profesional y a las organizaciones donde laboran.

**Tabla 22**

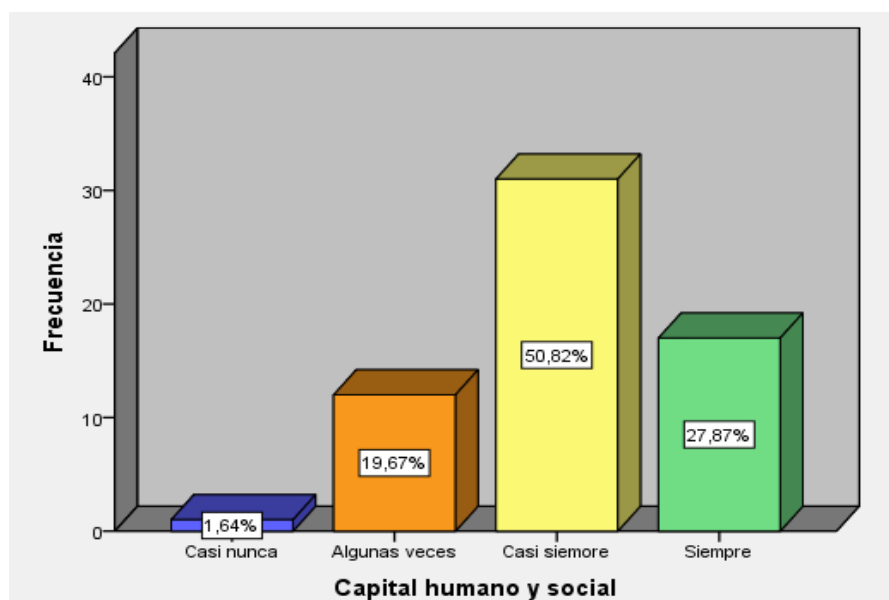
*Frecuencia y porcentajes de la dimensión capital humano y social*

		Frecuencia	Porcentaje
Capital humano y social	Casi nunca	1	1,6
	Algunas veces	12	19,7
	Casi siempre	31	50,8
	Siempre	17	27,9
Total		61	100,0

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

**Figura 16**

*Resultado porcentual de la dimensión capital humano y social*



*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados en el SPSS.

Según resultados obtenidos, en la presente figura se puede observar, de un total de 61 encuestados, el 50,82% (31) de los encuestados señalan casi siempre, un 27,9% (17) señalan siempre, mientras un 19,7% (12) manifiestan algunas veces y por último un 1,6% (1) menciona casi nunca, con ello se indica que los graduados en ciencias administrativas de la UNAMBA del año 2020 perciben que el manejo del capital humano – social resulta favorable a través de la educación, las habilidades transversales, experiencias así como las redes de contacto y relaciones interpersonales para su empleabilidad.



## 5.2 Contrastación de Hipótesis

### 5.2.1 Hipótesis General

**Ho:** No existe relación positiva entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

**Hi:** Existe relación positiva entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

**Tabla 23**

*Correlación de Spearman de las variables Capital Humano y Empleabilidad.*

			Capital Humano	Empleabilidad
Rho de Spearman	Capital Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados del SPSS.

De la presente tabla se puede observar que P valor = 0.000 < a 0.05 nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), con un nivel de confianza del 95% cabe mencionar que existe una relación positiva entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2022, conforme al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.618 se demuestra un grado de correlación positiva considerable entre ambas variables.

### 5.2.2 Hipótesis Específico 1

**Ho:** No existe relación positiva entre formación académica y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

**Hi:** Existe relación positiva entre formación académica y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022

**Tabla 24**

*Correlación de Spearman de la dimensión formación académica y la variable Empleabilidad*

			Formación académica	Empleabilidad
Rho de Spearman	Formación académica	Coefficiente de correlación	1,000	,439**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,439**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados del SPSS.

De la presente tabla se puede observar que P valor = 0.000 < a 0.05 nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), con un nivel de confianza del 95% cabe mencionar que existe una relación positiva entre formación académica y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2022, conforme al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.439 se demuestra un grado de correlación positiva media entre ambas variables.



### 5.2.3 Hipótesis Específico 2

**Ho:** No existe relación positiva entre las habilidades personales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

**Hi:** Existe relación positiva entre las habilidades personales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

**Tabla 25**

*Correlación de Spearman de la dimensión habilidades personales y la variable Empleabilidad*

			Habilidades personales	Empleabilidad
Rho de Spearman	Habilidades personales	Coeficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	61	61
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	61	61

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados del SPSS.

De la presente tabla se puede observar que P valor = 0.000 < a 0.05 nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), con un nivel de confianza del 95% cabe mencionar que existe una relación positiva entre habilidades personales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2022, conforme al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.648 se demuestra un grado de correlación positiva considerable entre ambas variables.



### 5.2.4 Hipótesis Específico 3

**Ho:** No existe relación positiva entre las experiencias laborales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

**Hi:** Existe relación positiva entre las experiencias laborales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.

**Tabla 26**

*Correlación de Spearman de la dimensión experiencias laborales y la variable Empleabilidad*

			Experiencia laboral	Empleabilidad
Rho de Spearman	Experiencia laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 61	,500** ,000 61
	Empleabilidad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,500** ,000 61	1,000 . 61

*Nota:* Elaborado en base a resultados obtenidos y procesados del SPSS.

De la presente tabla se puede observar que P valor = 0.000 < a 0.05 nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi) y con un nivel de confianza del 95% cabe mencionar que existe una relación positiva entre experiencia laboral y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2022, conforme al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.500 se demuestra un grado de correlación positiva media entre ambas variables.

### 5.3 Discusión

Los resultados que se obtuvieron en la investigación fueron conseguidas a través de encuestas virtuales, ello debido a que el objeto de estudio que son los graduados en Ciencias Administrativas de la UNAMBA quienes obtuvieron su grado de bachiller en el año 2020 y quienes se encuentran ya más de año y medio en el mercado laboral y teniendo antecedentes de que varios de ellos se encuentran laborando en distintos lugares, resultaba mucho más provechoso llegar a ellos de manera virtual quedando registros de los correos que consignaron al momento de su respuesta que corresponde a la certeza de sus respuestas.

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación, precisamente en la aplicación de los cuestionarios fue la localización de algunos graduados, lo que demandó un periodo de tiempo en obtener información.

Es importante resaltar que no es seguro afirmar que los resultados obtenidos pueda ser iguales o semejantes en la aplicación de egresados o graduados de diferentes carreras que brinda la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, ello debido a que la formación académica, las oportunidades en el campo laboral son muy diferentes, el nivel de empleabilidad y su desarrollo de capital humano pueden ser percibidos de manera distinta por los demás egresados de diferentes carreras.

Dentro de los resultados que se obtuvieron a través del procesamiento de datos y sustentación de la revisión bibliográfica, se detalla la correlación entre la variable capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la UNAMBA con un nivel de confianza del 95% y “sig” de 0.000 menor a 0.005, por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), con una correlación de Rho de Spearman de 0.618 que demuestra un grado de correlación positiva considerable entre ambas variables.

En tal sentido se puede coincidir con Paredes & Ortiz (2019) en su investigación *“Formación universitaria e inserción laboral. La inquietud por la empleabilidad”* A través de entrevistas realizadas a los empleadores quienes manifiestan que para la selección, reclutamiento y mantenimiento de las personas, los aspectos más valorados

y que mas demandan es la formacion academica entre conocimientos especificos, manejo y aplicaci3n de las TIC'S, experiencia laboral, competencias blandas entre ellas iniciativa, proactividad, aprendizaje autonomo, flexibilidad, capacitacion continua, lo que conlleva a coincidir que para para conseguir un empleo, es decir generar una empleabilidad favorable es necesario el desarrollo de varios aspectos que son atractivos y demandados por el reclutador, ya que como Cuba Rosales (2018) en su investigacion "*Capital Humano y capital relacional como factores de la empleabilidad de los egresados de la Escuela Academico Profesional de Administracion de Negocios Internacionles de la UNMSM entre a~nos 2011 y 2012*", concluye que el capital humano es un factor importante para generar la empleabilidad esto permite desempe~narse en las labores que realiza.

Con relaci3n a la primera hip3tesis espec~fica, se constata en base a los resultados del coeficiente de correlaci3n Rho de Spearman de 0.439 un grado de correlaci3n positiva media entre la dimensi3n formaci3n acad3mica y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apur~mac, 2022, revela que a medida de seguir incrementando m~s su conocimiento a trav3s de la formaci3n le permitir~ mejorar su empleabilidad. Y en efecto este resultado es compatible con Chavez (2018) en su investigaci3n "*Comparaci3n entre capital humano en ingresantes y capital humano egresados de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*" quien evidencia que la formaci3n acad3mica universitaria genera incremento, desarrollo de conocimientos y competencias transversales, siendo de gran importancia las ense~anzas y aprendizajes en la casa de estudios, esto es reforzado por Becker quien menciona que la "educaci3n y la capacitaci3n resultan de importancia para el capital humano" (p.17), asumiendo que la educaci3n beneficia productividad y conocimiento.

Por otra parte en la segunda hip3tesis espec~fica, los resultados obtenidos del coeficiente de correlaci3n Rho de Spearman de 0.648 indica un grado de correlaci3n positiva considerable entre la dimensi3n habilidades personales y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apur~mac, se~alando que las habilidades personales permite un incremento de su empleabilidad, esto resulta compatible con la investigaci3n de Almanza & Vargas (2015) en su investigacion "*Competencias profesionales y su*



*relacion con la empleabilidad de los Ingerineros en Gestion Empresarial del ITLAC, 2015*”, dado que concluye que existe una correlacion alta positiva de acuerdo a la correlacion de Pearson de 0.936, poniendo de manifiesto que las competencias profesionales se correlaciona positivamente con la empleabilidad. Así mismo Paredes & Ortiz (2019) asemejan sus resultados manifestando que para obtener un empleo y/o mantenerse en ello, es decir ser empleables, las competencias profesionales y la formacion academica son las mas valoradas, conclusiones que conllevan a a demostrar la teoria de capital humano.

En lo que respecta a la tercera hipótesis específica, conforme a los resultados obtenidos existe una relación significativa positiva entre experiencia laboral y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, conforme al coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.500 se demuestra un grado de correlación positiva media entre ambas variables, es decir a mayor experiencia laboral mayor empleabilidad, en tanto Cespedes (2018) en su investigacion “*Relacion entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administracion de Empresas, UNAJMA, 2018*” demuestra la existencia de correlacion de  $r = 0,602$  ,  $\text{sig} = 0.000$ , con un nivel de confianza del 99%, una correlacion positiva moderada entre la experiencia adquirida y demanda laboral y en la misma linea Cuba (2018) en su investigacion “*La relacion del capital humano en la Empleabilidad de los egresados en Administracion de la UNMSM*”, en sus conclusiones menciona que la experiencia acumulada se relaciona con el nivel salarial, lo que conlleva a generar un aporte que las experiencias laborales acumuladas genera indices positivos de mayor demanda laboral, mejora de ingreso salarial y por supuesto una empleabilidad atractiva.

La empleabilidad es considerada de gran importancia y preocupación por los jóvenes que se enfrentan por permanecer vigentes en el mercado laboral visto que la existencia de inseguridades laborales, desempleo ponen en evidencia la empleabilidad de uno, pero es importante hacer mención que la iniciativa propia, la preparación constante por ser mejores profesionales, parte de uno mismo.



## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

De los aspectos generales obtenidos del cuestionario y bajo el procesamiento de los resultados de las encuestas a los graduados en Ciencias Administrativas del año 2020, se concluye que el grado académico de bachiller obtenido por los graduados generó beneficio en la obtención de un trabajo, donde el 85% de los graduados del año 2020 se encuentra laborando al mes de junio del 2022 presentando mayor predominancia del 52% en el sector público ocupando el cargo de apoyo y/o asistente administrativo, teniendo un 36% relación laboral por contrato de locación de servicios, un 8% de los graduados del 2020 que trabajan de manera independiente a través de emprendimientos

**Primero:** Conforme al objetivo general se determinó que existe relación positiva considerable entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, de acuerdo al resultado de Rho de Spearman con un valor de  $r_s = .618$ , lo que significa que a medida que se enriquezca el capital humano en los graduados mayor será la empleabilidad, permitiéndose obtener mejores oportunidades de crecimiento profesional en el mercado laboral.

**Segundo:** Conforme al objetivo específico 1, se determinó que existe un grado de correlación positiva media entre la dimensión formación académica y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, conforme al Rho de Spearman con un valor de  $r_s = .439$ , lo que revela que incrementando más su conocimiento a través de la formación en cursos extracurriculares, capacitaciones, especializaciones, etc. de acuerdo a la especialización que desea obtener le permitirá mejorar su empleabilidad obteniendo puestos laborales y/o ascensos que mejore su calidad de vida.

**Tercero:** Respecto al objetivo específico 2, se determinó un grado de correlación positiva considerable entre la dimensión habilidades personales y empleabilidad de

los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, en base al resultado de Rho de Spearman con un valor de  $r_s = .648$ , que conlleva a concluir potenciar las habilidades personales entre ellas las más valoradas por los reclutadores como son capacidad de resolución de problema, comunicación efectiva, trabajo en equipo, adaptabilidad permitirá un incremento de su empleabilidad, por tal, reforzar las competencias y cualificaciones que el mercado valora para estar vigente, relevantes y valorados.

**Cuarto:** De acuerdo al objetivo específico 3, se determinó que existe un grado de correlación positiva considerable entre la dimensión experiencia laboral y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, conforme al resultado de Rho de Spearman con un valor de  $r_s = .500$ , que concluye, a mayor experiencias laborales mayores oportunidades de mantener y/o mejorar su empleo actual o lograr uno nuevo, de igual o mejor nivel de satisfacción profesional y personal.

## 6.2 Recomendaciones

**Primero:** A partir de los resultados de la presente investigación, se recomienda a los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, tomar acciones para la mejora de su empleabilidad, reforzando el capital humano a través de conocimientos técnicos como es el uso de la Tic's e idiomas, desarrollar habilidades y competencias laborales que impliquen integración en el desarrollo de sus actividades, poner en práctica la predisposición de realizar una actividad ejerciendo valores como la honestidad, responsabilidad, empatía, lealtad, toma de decisiones, etc, ello permitirá un mejor desenvolvimiento en las actividades diarias del trabajo y mejores oportunidades laborales.

**Segundo:** A partir de los resultados donde se demuestra la correlación positiva entre formación académica y empleabilidad, se recomienda seguir reforzando sus conocimientos, tomando constantes capacitaciones, seminarios, diplomados, cursos de especialización de forma voluntaria que demostrará el interés por parte del

graduado de ascender laboralmente, de igual manera a los estudiantes de la Facultad de Administración, durante su formación académica, ello permitirá reforzar su empleabilidad antes de culminar sus estudios lo que posibilitara obtener mayores oportunidades de inserción laboral y fortalecimiento de sus capacidades profesionales al momento de egresar.

**Tercero:** A partir de los resultados donde se demuestra la correlación positiva entre habilidades personales y empleabilidad, se recomienda a los estudiantes, egresados, graduados de la Facultad de Administración manejen una red de contactos actualizados para obtener oportunidades laborales en las búsquedas de trabajo o mejorías en ello, así mismo, cabe recomendar a la Dirección de la escuela profesional de Administración incentivar a los estudiantes que vienen desarrollando su formación universitaria a participar de talleres didácticos extracurriculares que permitan mejorar, potenciar las habilidades como la comunicación efectiva, resolución de problemas, la adaptabilidad, trabajo en equipo, el aprendizaje continuo, permitiendo que al egresar posean una empleabilidad favorable.

**Cuarto:** A partir de los resultados donde se demuestra la correlación positiva entre las experiencias laborales y empleabilidad, se recomienda a los estudiantes de la Facultad de Administración, antes de su egreso de la universidad, buscar oportunidades de empleo relacionado a su formación académica y de acuerdo a la rama laboral, puesto o cargo que anhelan, ello permitirá poseer experiencias específicas, así mismo promocionar de manera constante la bolsa de trabajo, poniendo en conocimientos los convenios interinstitucionales para que los estudiantes logren experiencias que a futuro será útil como profesional.

Por otro parte se recomienda a los graduados en Ciencias Administrativas que para ostentar puestos muchos más ambiciosos se tome en consideración de manera conjunta la formación académica, las habilidades personales y la experiencia laboral que desarrolladas y estimuladas elevara su nivel de empleabilidad, aspectos que deben ser generadas y potenciadas por uno mismo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- RAE. (06 de 05 de 2021). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española:  
<https://dle.rae.es/capital#Fd2rupi>
- Littlewood Zimmerman, H. F. (2004). Analisis factorial confirmatorio y modelamiento de ecuacion estructural de variables afectivas y cognitivas asociadas a la rotacion personal. *Revista Interoamericana de Psicologia Ocupacional*, 23(1), 27-37.
- Almanza Jimenez , R., & Vargas Hernandez , J. (2015). Las competencias profesionales y su relacion con la empleabilidd de los Ingenieros en Gestion Empresarial egresados del ITLAC. *Revista Electronica Gestion de las Personas y Tecnologia*, 8(22), 17-28. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4778/477847104002.pdf>
- Alvarez Gavilanes, J., & Romero Fernandez, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitario en el contexto lationamericano, realidades de UNIANDES, Ecuador. *Atenas Revista Cientifica Pedagogica*, 4(22), 01-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047208001.pdf>
- Ananias, R. A. (2014). Sabiendo lo que hay que saber en Ciencias de la Madera: revalorizado en la sociedad del conocimiento. *Maderas, Ciencia y Tecnologia* , 273-274 .
- Arias , F. (2012). *El proyecto de investigaciòn: introducciòn a la metodologia cientifica* . Caracas: Suplidora Van, C.A.
- Arias , G. J. (2020). *Proyecto de Tesis: Guia para la elaboraciòn* . Arequipa : Primera Edicion digital .
- Becerra, A. M., & La Serna , K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del cmapo economico-empresaria en la actualidad* . Lima : Centro de Investigacion de la Universidad del Pacifico .
- Becker, G. (2002). La Inversion en Talento como valor de futuro: Capital Humano. *Revista para la Integracion y Desarrollo de los Recursos Humanos*, 26-29.

- Bernal , C. (2016). *Metodologia de la investigacion* . Colombia.
- Caballero Fernandez , G., Lopez Miguens, M. J., & Lampon, J. F. (2014). La universidad y su implicacion con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociologicas*, 23-46. Obtenido de [https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_146\\_021397045559107.pdf](https://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_146_021397045559107.pdf)
- Camara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC). (08 de Setiembre de 2021). *ICICAC Acreditacion y Capacitacion* . Obtenido de Desarrollo de Habilidades Personales: <http://capacitacion.cmicvictoria.org/wp-content/uploads/2016/06/Desarrollo-de-Hab-Personales-pdf.pdf>
- Campos Rios, G. (2003). Implicaciones economicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economia - BUAP*, VIII(23), 101-112. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Cardona Acevedo, M., Montes Gutierrez, I. C., Vasquez Maya, J. J., Villegas Gonzalez, M., & Brito Mejia, T. (2007). Capital Humano: una mirada desde la educacion y la experiencia laboral . *Semillero de Investigacion en Economia de EAFIT-SIEDE* , 9.
- Casanova, F. (2003). *Formacion profesional y Relaciones laborales*. Montevideo : CINTEFOR - OIT.
- Centro de Promocion de Empleo y Practicas. (s.f). *Estudio sobre las demandas del mercado laboral a los graduados de la Universidad de Granada*. Granada: Centro de Promocion de Empleo y Practicas.
- Cespedes Rojas, J. (2018). *Relacion entre la empleabilidad y mercado laboral de los egresados del periodo 2015 al 2017 de la Escuela Profesional de Administracion de Empresas, Universidad Nacional Jose Maria Arguedas, Andahuaylas, 2018*. Andahuaylas.



- Chavez Toledo, C. (2018). Comparacion entre capital humano en ingresantes y capital humano en egresados de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. *Revista Oficial de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*, 19(4), 520-528.
- Choque Martinez, A. (2018). La teoria del capital humano, fundamento del programa Beca 18 . *Investigaciones sociales* , 320.
- Comision Economica para America Latina y El Caribe (CEPAL)/ Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (Mayo de 2020). “*El trabajo en tiempos de pandemia: desafios frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*”, *Coyuntura* N° 22. Santiago. Obtenido de [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/S2000307\\_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45557/S2000307_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Cuba Rosales , L. (2018). La relacion del capital humano en la Empleabilidad de los egresados en Administracion de la UNMSM. *Revista Industrial Data* .
- Diaz de Iparraguirre, A. (2009). *La Gestion compartida Universidad-empresas en la formacion del capital humano. Su relacion con la promocion de la competitividad y el desarrollo sostenible*. Caracas.
- El Peruano. (23 de Junio de 2012). *El Peruano*. Obtenido de El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/declaran-que-la-universidad-nacional-micaela-bastidas-de-apu-resolucion-n-0569-2012-anr-805747-1/>
- Enriquez, Alejandra, & Galindo , M. (2015). Empleo. *Estudios economicos ¿Como vamos?*, I, 2.
- Escario Elosua , J. (2018). *Estudio sobre la empleabilidad e identificacion de la misma en la generacion millennial*. Madrid .
- Fugate, M., Kinicki , A. J., & Ashforth , B. E. (2004). Empleabilidad: una construccion psicosocial, sus dimensiones y aplicaciones . *Journal of Vocational Behavior* , 14-38.



- FUNDIPE. (22 de Julio de 2021). *Empleabilidad: responsabilidad de todos, un nuevo horizonte en la gestion empresarial*. Obtenido de Empleabilidad: responsabilidad de todos, un nuevo horizonte en la gestion empresarial: [http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL\\_seguro.pdf](http://www.fundipe.es/archives/FOLLEEMPL_seguro.pdf)
- Gamboa, J. P., Gracia, F., Ripoll, P., & Peiro, J. M. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfaccion laboral*. Obtenido de La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfaccion laboral: <http://www.ivie.es/downloads/docs/wpasec/wpasec-2007-01.pdf>
- Gamboa, N. J. (2013). *La empleabilidad de los jovenes como facilitadora de la obtención de empleos de calidad*. Valencia.
- Gamero, J., & Perez, J. (2020). *Peru: Impacto de la COVID-19 en el empleo y los ingresos laborales*.
- Garcia Salord, S. (2010). El Curriculum Vitae: entre perfiles deseados y trayectorias negadas. *Revista Iberoamericana de Educacion Superior*, I(1), 103-119.
- Gil Flores, J. (2007). La evaluacion de Competencia Laborales . *Educacion XXI*, 83-106.
- Gimenez , G., & Simon, B. (2002). *Una nueva perspectiva en la medicion del Capital Humano* . España.
- Gomez Velez , M. A. (2012). La nocion de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis - Institucion Universitaria de Envigado* , 63-83.
- Hernandez Sampieri , R. (2018). *Metodologia de la investigacion: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A de C.V.
- Hernandez Sampieri , R., Fernandez Collado , C., & Baptista Lucio , M. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico D.F: McGraw Hill Education Interamericana Editores S.A de C.V .



- Heron, R. (2008). Analisis del empleo y del trabajo: directrices para identificar empleos para personas con discapacidades. *Oficina Internacional del Trabajo* , 17.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Institute for Employment Studies: Department for Education and Employment. *Employability: Developing a Framework for policy analysis (Research Brief N° 85)*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021). *Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana* . Lima .
- Jahan, S., Mahmud, A., & Papageorgiou, C. (Septiembre de 2014). *Doctrinas del Pensamiento Económico*. Obtenido de ¿Que es la economía keynesina?: <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/51064078/basics-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1628556438&Signature=WtA2bfK1a63CfsHYC75Tr-TSeMFzbRgg-u0Hw-Rw~iUE5i5RXC1ZxLjbdVqbWISp5I4ldravjdaLA4uhiqVuMtpBczi570s19ZfmU3iYsRI8v4BuPLxyivsWVBeCZv2M2dqBE8o2CfjXY1CZBx2in>
- Jimenez , A. (2015). *Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias*. Dossier Tendencias .
- Lopez Ruiz, O. J. (2012). La Invención del Capital Humano y la inversión en Capital Humano. *Revista GPT Gestión de la Personas y Tecnología / Edición N° 13, 3*.
- Luque Martínez, T. (2015). Capital humano, formación universitaria y empleo. El caso de los egresados de Física. *Revista Española de Física, 29(1)*.
- Madrigal Torres, B. E. (2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, 2(3)*, 65-81.
- Martinez , G. J. (Noviembre de 2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.



Martinez de Ita, M. E. (1997). El papel de la Educacion en el Pensamiento economico. *Revista Aportes N° 3 y 4*. Obtenido de El papel de la Educacion en el Pensamiento economico :

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Vbu7z6xOj\\_8J:ftp://ftp.puce.edu.ec/facultades/CienciasEducacion/Maestria/CienciasEducacion/Econom%25C3%25ADa%2520de%2520la%2520Educaci%25C3%25B3n/Martinez.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Vbu7z6xOj_8J:ftp://ftp.puce.edu.ec/facultades/CienciasEducacion/Maestria/CienciasEducacion/Econom%25C3%25ADa%2520de%2520la%2520Educaci%25C3%25B3n/Martinez.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe)

Mondragon Barrera, M. (2014). Uso de la correlacion de Spearman en un estudio de intervencion en Fisioterapia. *Movimiento Cientfico*, 98-104.

Moreno, M. A. (2015). La empleabilidad de los jovenes en España: Explocando el elevado desempleo juvenil durante la recesion economica . *Dialnet*, 3-20. Obtenido de La empleabilidad de los jovenes en España: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156077>

MTPE. (2021). *Encuesta de Demanda Ocupacional*. Lima.

Oficina Internacional del Trabajo/OIT. (2014). *Hacia el derecho de trabajo: una guia para la elaboracion de programas publico de empleo innovadores*. Ginebra: Catalogacion en publicacion de la OIT .

Organizacion Internacional del Trabajo (OIT). (2005). *R195: Recomendacion sobre el desarrollo de los recursos humanos*. Obtenido de R195: Recomendacion sobre el desarrollo de los recursos humanos: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:R195](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:R195)

Organizacion para la Cooperacion y el Desarrollo Economico (OECD). (2007). *Capital humano: como influye en su vida lo que usted sabe*. Mexico: Ediciones Castillo. S.A. de C.V. doi:<https://doi.org/10.1787/9789264064652-es>



- Padilla Loera, R. A. (2013). *Implementacion de un Modelo para el Analisis y Descripcion de Puestos de una Empresa de Giro Metal-Mecanica*.
- Paredes, M. G., & Ortiz, L. (2019). Formacion universitaria e insercion laboral: La inquietud por la empleabilidad. *Revista de Investigacion, Fomracion y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 28-42. doi:<https://doi.org/10.34070/rif.v7i1>
- Ramirez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigacion* . Caracas: Editorial Panapo.
- Rodriguez , M. H. (2010). *El Liderazgo Transformacional como antecedente de la Empleabilidad: su influencia en el Rendimiento Individual*. Valencia.
- Rodriguez Campra, A. (12 de Marzo de 2021). *Bolsa de Trabajo de la PUCP*. Obtenido de Bolsa de Trabajo de la PUCP: <https://btpucp.pucp.edu.pe/mundo-laboral/solo-1-10-personas-accede-al-mercado-laboral-formal-peruano-ano/#:~:text=Mundo%20laboral-,Solo%201%20de%20cada%2010%20personas%20accede%20al%20mercado%20laboral,30%2C000%20nuevos%20empleos%20formales%20disponibles>.
- Ruiz Arvelo, N. (2018). *Networking para Dummies*. Barcelona : Huertas Industrias Graficas, S.A.
- Ruiz Dodobara, F. (28 de Setiembre de 2021). *Revistas UPC* . Obtenido de Influencia de la autoeficacia en el ambito academico : [https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/33/524#:~:text=El%20concepto%20de%20Autoeficacia,comportamientos%20\(Bandura%2C%201995\)](https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/33/524#:~:text=El%20concepto%20de%20Autoeficacia,comportamientos%20(Bandura%2C%201995)).
- Santos Cesario, F., Guillen Gestoso, C., & Montalbàn Peregrin, M. (2012). Contrato de trabajo, Compromiso y Satisfaccion: Moderacion de la empleabilidad. *Revista de Administracion de empresas*, 52(3), 345-359. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155123667006.pdf>



- Saorin Iborra, M., & Sanchez Manjavacas , A. M. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intencion de abandonar la empresa. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 93-99.
- Segarra Cipres, M., & Bou Llusar, J. (2005). Concepto, Tipos y Dimensiones del Conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de Economía y Empresa*, 175- 195. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2274043>
- SODEXO . (13 de Setiembre de 2021). *SODEXO* . Obtenido de La diez habilidades profesionales mas demandadas en 2020: <https://www.sodexo.es/blog/habilidades-profesionales-demandadas-2020/>
- Soriano de Castro , E. (2010). Formacion de Capital Humano y tendencias internacionales y locales en el Financiamiento de la Educacion Superior. El caso Argentino. *Red de Revistas Cientificas de America Latina, El Caribe, España y Portugal*, 33-50. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/373/37316228005.pdf>
- Soriano de Castro , E. (2010). Formacion de Capital Humano y tendencias internacionales y locales en el Financiamiento de la Educacion Superior. El caso Argentino. *Red de Revistas Cientificas de America Latina, El Caribe, España y Portugal*, 33-50. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/373/37316228005.pdf>
- Superintendencia Nacional de Educacion Superior Universitaria (SUNEDU). (2020). *II Informe Bienal sobre la realidad universitaria en el Peru*. Lima: Inversiones lakob SAC.
- Temple, I. (2020). *Usted S.A Empleabilidad y Marketing Personal* . Lima : Editorial Planeta Peru S.A .



- Tito Huamani, P., Pereda Levano, F., & Vilcabana Noriega, P. (Diciembre de 2008). Empleabilidad de egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM. *Revista de Investigacion de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 11(22), 59-69.
- Unidad de Sevicios Academicos - UNAMBA. (2020). *Graduados en Ciencias Administrativas*. Abancay.
- Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurimac (UNAMBA). (10 de Agosto de 2021). *Programa de Administracion: Plan de Estudios* . Obtenido de Plan de Estudios : <https://www.unamba.edu.pe/media/attachments/2020/01/14/p01---plan-de-estudios-administracin.pdf>
- Uscamayta Huamantalla , Y. (2016 ). La inversion en la formacion profesional del capital humano y los ingresos de los egresados de economia de la UNSAAC Y UAC 2010-2014.
- Valencia Vila , J. L. (2018). *La experiencia de Trabajo y la Oportunidad Laboral de los profesionales egresados de la Escuela Profesional de Educacion en la especialidad de Matematica, Lengua y Literatura de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, año 2018* . Lima.
- Vara Horna, A. (2012). *Desde la idea inicial hasta la sustentaciòn: 7 Pasos para una tesis exitosa*. Lima: Instituto de Investigacion de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos.
- Vera Millalen, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el curriculo de la educacion superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademeia*, 7(1), 53-73.
- Vice Rectorado de Investigación - UNAMBA. (2018). *Codigo de Etica para la investigación* . Abancay .



- World Economic Forum. (2017). *The Global Human Capital Report 2017: Preparing people for the future of work*. Obtenido de [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Human\\_Capital\\_Report\\_2017.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf)
- World Economic Forum. (03 de Octubre de 2020). *The Future Of Jobs Report*. Obtenido de Informe sobre el futuro del empleo : <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/digest>
- Yoplack Zumaeta, D., Caro Soto , F., & Ravines Miranda, S. P. (2018). Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion. *Big Bang Faustiniiano revistas*.
- Zuta Gutierrez, D. (2020). *Empleabilidad y autoeficacia profesional en estudiantes de postgrado de una universidad publica* . Lima .

## ANEXOS



**Anexo 1: Matriz de consistencia**

"CAPITAL HUMANO Y EMPLEABILIDAD DE LOS GRADUADOS EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC - SEDE ABANCAY, 2022"						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<b>P.G</b> ¿Cuál es la relación del capital humano y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022?	<b>O.G:</b> Determinar la relación entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.	<b>H.G:</b> El capital humano de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022 se relaciona directa y significativamente con la empleabilidad.	CAPITAL HUMANO	<b>Formación académica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios académicos</li> <li>• Cursos extra-académicas-Capacitaciones</li> <li>• Especializaciones</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación</b> Investigación Básica</p> <p><b>Nivel de investigación</b> Investigación Correlacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b> Diseño no Experimental – Transversal</p> <p><b>Técnica de recolección de datos</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos de investigación</b> El cuestionario</p> <p><b>Poblacion</b> Constituido por todos los bachilleres en Ciencias Administrativas de la sede Abancay de la UNAMBA que obtuvieron el grado académico durante el año 2020. Un total de 61 bachilleres.</p> <p><b>Muestra:</b> Muestra censal, un total de 61 bachilleres</p> <p><b>Instrumentos de investigación</b> El cuestionario</p> <p><b>Estadístico de investigación</b> Rho de Spearman</p>
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>		<b>Habilidades personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis y resolución de problemas</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Aprendizaje activo</li> </ul>	
<p><b>P.E 1:</b> ¿Cuál es la relación de la formación académica y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas, sede Abancay, 2022?</p> <p><b>P.E.2:</b> ¿Cuál es la relación de las habilidades personales y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas, sede Abancay, 2022?</p> <p><b>P.E 3:</b> ¿Cuál es la relación de las experiencias laborales y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas, sede Abancay, 2022?</p>	<p><b>O.E 1:</b> • Establecer la relación de la formación académica y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.</p> <p><b>O.E 2:</b> Determinar la relación de las habilidades personales y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.</p> <p><b>O.E 3:</b> Determinar la relación de las experiencias laborales y la empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.</p>	<p><b>H.E 1:</b> La formación académica de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022 se relaciona directa y significativamente con la empleabilidad.</p> <p><b>H.E 2:</b> Las habilidades personales de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022 se relaciona significativamente con la empleabilidad.</p> <p><b>H.E 3:</b> Las experiencias laborales de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022 se relaciona significativamente con la empleabilidad</p>		EMPLEABILIDAD	<b>Experiencia laboral</b>	
				<b>Identidad profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aspiraciones profesionales</li> <li>• Experiencias laborales</li> <li>• Perfil profesional</li> </ul>	
				<b>Adaptabilidad personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimismo</li> <li>• Aprender</li> <li>• Apertura al cambio</li> <li>• Autoeficacia</li> </ul>	

**Anexo 2:** Instrumento de recolección de datos



**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC**  
 FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
 ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
**CUESTIONARIO**



Estimado (a), el presente cuestionario tiene como objetivo **determinar la relación entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022**, el cual agradeceré conteste las preguntas con la sinceridad posible y con anticipación agradezco su colaboración manifestándole que toda la información que brinde es absolutamente confidencial y anónima.

**Instrucciones.**

Todas las preguntas presentan cinco opciones de respuesta, elija solo una opción. Lea detenidamente las preguntas y marque con una (x) la que considere conveniente.

**I) Información General:**

<b>Pregunta</b>	<b>Alternativa de Respuesta</b>
<b>Genero:</b>	<input type="checkbox"/> Femenino <input type="checkbox"/> Masculino
<b>El obtener el grado de Bachiller en Ciencias Administrativas le ha permitido:</b>	<input type="checkbox"/> Conseguir un trabajo <input type="checkbox"/> Un incremento salarial <input type="checkbox"/> Un ascenso laboral <input type="checkbox"/> No tuvo ningún efecto
<b>¿Se encuentra trabajando actualmente?</b>	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No (Conteste a las preguntas basándose en su última experiencia laboral)
<b>Sector de trabajo actualmente:</b>	<input type="checkbox"/> Sector Público <input type="checkbox"/> Sector Privado <input type="checkbox"/> Independiente
<b>Puesto y/o cargo que ocupa actualmente:</b>	_____
<b>Tipo de relación laboral:</b>	<input type="checkbox"/> Contrato Indefinido <input type="checkbox"/> Contrato a plazo fijo <input type="checkbox"/> Contrato por locación de servicios <input type="checkbox"/> Sin contrato <input type="checkbox"/> Independiente <input type="checkbox"/> Otro: _____



ITEMS		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
<b>V1: CAPITAL HUMANO</b>						
<b>D1: Formación académica</b>						
1.	Los conocimientos adquiridos en las diferentes materias en su formación académica son aplicados en el puesto que ocupa u ocupo.					
2.	Los cursos extracadémicos o capacitaciones que realizo contribuyeron en el desarrollo de sus funciones y desempeño del puesto que ocupa u ocupo.					
3.	Usted se mantiene capacitado para tener más opciones de empleo fuera de su centro de trabajo actual.					
4.	Las especializaciones o programas de postgrado fueron requisitos para postular a un puesto laboral que deseaba.					
<b>D2: Habilidades personales</b>						
5.	Cuando se le presenta complicaciones en su puesto de trabajo tiene la facilidad de identificar y comprender el problema.					
6.	Cuando se presenta alguna complicación en el puesto de trabajo, tiende a resolverlo con facilidad.					
7.	Maneja adecuadamente los diferentes contextos comunicativos (es decir, de forma escrita, oral, o a través de otros medios.) en las actividades que realiza en su puesto de trabajo.					
8.	Acepta y se adapta a los cambios que surgen en su entorno laboral y busca la oportunidad de desarrollarse personal y profesional.					
9.	Usted permanentemente realiza aprendizaje activo como apoyo al desarrollo de las actividades en su puesto de trabajo.					
<b>D3: Experiencia laboral</b>						
10.	Usted desde que egresó ocupó un puesto y/o cargo laboral que estaba relacionado con su formación profesional.					
11.	Las funciones que ha desempeñado en los puestos de trabajo durante sus experiencias laborales cumplen sus expectativas.					
12.	Para usted su tiempo de experiencia fue considerado importante para la obtención de un puesto de trabajo.					
13.	Su tiempo de experiencia le permite conseguir fácilmente un puesto de trabajo similar o superior al último que obtuvo.					
<b>V2: EMPLEABILIDAD</b>						
<b>D1: Identidad profesional</b>						
14.	Usted obtuvo puestos de trabajos que han contribuido a sus aspiraciones profesionales.					
15.	Su experiencia laboral le permite una posición favorable ante las oportunidades laborales que ofrece el mercado de trabajo.					
16.	Su perfil profesional va de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.					

<b>D2: Adaptabilidad personal</b>					
17.	Cuando se enfrenta a un problema en el puesto de trabajo suele ser optimista y apreciar las diferentes posibilidades de resolución.				
18.	Usted muestra la capacidad para aprender los procesos, normas y funciones propias del cargo adaptándose a los cambios de situaciones controversiales.				
19.	Usted estaría dispuesto a cambiar su actual empleo y buscar uno más acorde a sus estudios y satisfacción profesional.				
20.	Usted se siente auto eficaz (motivado, comprometido), en su actual puesto de trabajo.				
<b>D3: Capital Humano y social</b>					
21.	Cumple con los conocimientos básicos que exige el puesto de trabajo al cual postulo o postula.				
22.	Sus conocimientos técnicos le permiten ascender a posiciones más expectantes.				
23.	Sus habilidades transversales cumplen con los requisitos exigidos para el puesto de trabajo que aspira.				
24.	Usted lleva a cabo la utilización de su red de contactos como estrategia para la obtención de algún puesto de trabajo.				
25.	Usted organiza acciones para fortalecer las relaciones sociales con su entorno laboral.				



**Anexo 3: Validación de instrumentos**

**FICHA DE VALIDACIÓN**

**Datos del Experto:** Dr. Freddy Vega Loayza

**Título de la Investigación:** Capital Humano y Empleabilidad de los Graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – Sede Abancay, 2022

**Objetivo:** Determinara la relación entre el capital Humano y Empleabilidad de los Graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac – Sede Abancay, 2022

**Unidad de análisis:** Bachilleres en ciencias administrativas

**Investigador:** Bach. Sheylla López Auquis


**Instrumento:** Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variable	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad			X		
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
<b>TOTAL</b>			a	b	c	d	e

**COEFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e) / 50 = (03+20+20) / 50 = 0.86 = 86\%$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay, 11 de mayo de 2022



U.N. MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
Dr. Freddy Vega Loayza  
DOCENTE ORDINARIO  
PRINCIPAL

Firma del experto



ANEXO 1D

FICHA DE VALIDACIÓN


**Datos del Experto** : Dra. Leticia Rosario Valer Montesinos.  
**Título de la Investigación** : Capital humano y empleabilidad de los graduados en Ciencias Administrativas de la universidad nacional Micaela Bastidas de Apurímac - sede Abancay, 2022.  
**Objetivo de la investigación** : Determinar la relación entre el capital humano y empleabilidad de los graduados en ciencias administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay, 2022.  
**Unidad de análisis** : Graduados en Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, sede Abancay.  
**Investigador (Es)** : Sheylla Erica López Auquis  
**Instrumento** : Cuestionario

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia				X	
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
<b>TOTAL</b>			a	b	c	d	e

**COEFICIENTE DE VALIDACIÓN:**  $C = (a+b+c+d+e) / 50 = 3+20+20/50=0.86=86\%$

**NOTA:** El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es  $\geq 70\%$

Abancay, 8 de junio de 2022

UNAMBA - FA - EAPA  
  
 Dra. Rosario L. Valer Montesinos  
 DOCENTE

Firma y sello del experto

