

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**E.A.P. DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**El capital humano y el capital relacional como factores
de la empleabilidad de los egresados de la Escuela
Académico Profesional de Administración de Negocios
Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de
San Marcos entre los años 2011 y 2012**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración
de Negocios Internacionales

AUTOR

Luis Alexis Fernando Cuba Rosales

ASESOR

Rubén Velarde Flores

Lima - Perú

2016

DEDICATORIA

ὅτι ἐν αὐτῷ ἐκτίσθη τὰ πάντα(...)
πάντα δι' αὐτοῦ καὶ εἰς αὐτὸν ἔκτισται·
Porque en Él fueron creadas todas las cosas, (...)
todo fue creado por Él y para Él.
Colosenses 1,16

A mis padres, José y Amelia
por acompañarme y ser
pilares en cada paso que doy.

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación fue financiado con el apoyo del Fondo de Promoción de Trabajo de Tesis de Pregrado del VRI-UNMSM (Código N° 130901027)

Al profesor Rubén Velarde, mi asesor de tesis,
por su apoyo valioso en
la realización de esta investigación.

INDICE GENERAL

<i>INDICE GENERAL</i>	VII
<i>ÍNDICE DE TABLAS</i>	IX
<i>ÍNDICE DE ILUSTRACIONES</i>	X
<i>ABSTRACT</i>	XII
<i>RÉSUMÉ</i>	XIII
<i>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</i>	1
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Justificación práctica	3
1.4. Justificación teórica	3
1.5. Objetivos de la investigación	4
<i>CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA</i>	5
2.1. Antecedentes de la investigación	5
2.2. La administración	26
2.3. Los negocios internacionales	33
2.4. El capital humano	36
2.7. El capital relacional	46
2.8. La empleabilidad	57
<i>CAPITULO III HIPOTESIS Y VARIABLES</i>	70
3.1. Hipótesis general	70
3.2. Hipótesis específica	70
3.3. Identificación de variables	71
3.4. Indicadores	72
<i>MATRIZ DE CONSISTENCIA</i>	73
<i>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA</i>	77
4.1. Tipo y diseño de investigación	77
4.2. Unidad de análisis	77
4.3. Población de estudio	77
4.4. El objeto de estudio	77
4.5. Tamaño de la muestra	78
4.6. Selección de muestra	79
4.7. Técnica de recolección de datos	79

4.8.	Análisis e interpretación de resultados	79
4.9.	Delimitaciones de la investigación.....	81
4.10.	Limitaciones de la investigación.	81
	<i>CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</i>	<i>82</i>
5.1.	Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	82
5.2.	Pruebas de hipótesis.....	109
c.	<i>Calculando el valor χ^2</i>	<i>110</i>
c.	<i>Calculando valor χ^2.....</i>	<i>112</i>
b.	<i>Tabla de contingencia.....</i>	<i>113</i>
c.	<i>Calculando valor χ^2.....</i>	<i>113</i>
	<i>CONCLUSIONES.....</i>	<i>115</i>
	<i>RECOMENDACIONES.....</i>	<i>116</i>
	<i>BIBLIOGRAFÍA.....</i>	<i>117</i>
	<i>ANEXOS.....</i>	<i>125</i>
	Anexo N° 1 Lista de egresados en el período 2011-0	125
	Anexo N° 2 Lista de egresados en el período 2011-1	126
	Anexo N° 3 Lista de egresados en el período 2011-2	129
	Anexo N° 4 Lista de egresados en el período 2012-0	131
	Anexo N° 5 Lista de egresados en el período 2012-1	132
	Anexo N° 6 Lista de egresados en el período 2012-2	134
	Anexo N° 7 Cuestionario a los egresados en 2011-2012.....	137
	Anexo N° 8 Lista de escuelas de negocios internacionales en Lima metropolitana.....	146

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Características del conocimiento.....	43
Tabla 2 Población según sexo	82
Tabla 3 Población según ponderado final de la carrera	83
Tabla 4 Egresado según sexo.....	85
Tabla 5 Egresados según Edad.....	86
Tabla 6 PEA Ocupada.....	87
Tabla 7 Condición Laboral.....	88
Tabla 8 Vinculación de Negocios Internacionales.....	89
Tabla 9 Tiempo transcurrido en conseguir empleo.....	90
Tabla 10 Beneficios de obtener el grado de bachiller.....	90
Tabla 11 Beneficios de obtener la licenciatura.....	91
Tabla 12 Experiencia laboral previa egresar.....	92
Tabla 13 Experiencia laboral después de egresar.....	93
Tabla 14 Área de desempeño.....	94
Tabla 15 Egresados que trabajan en el área logística.....	95
Tabla 16 Utilidad de cursos: logística.....	95
Tabla 17 Utilidad de cursos: Logística.....	96
Tabla 18 Egresados que trabajan en el área de Marketing.....	96
Tabla 19 Utilidad de los cursos: Marketing	97
Tabla 20 Utilidad de cursos: Marketing.....	97
Tabla 21 Egresados que trabajan en el área de Administración.....	98
Tabla 22 Calificación de los cursos de administración.....	98
Tabla 23 Utilidad de cursos: Administración.....	99
Tabla 24 Número de capacitaciones recibidas.....	100
Tabla 25 Número de capacitaciones como mínimo por cada egresado.....	101
Tabla 26 Frecuencia en mantener la red de contactos.....	102
Tabla 27 Resumen de Caso Red de Contactos.....	103
Tabla 28 Red de Contactos	103
Tabla 29 Tabla Cruzada: Vinculación a los negocios internacionales con rango de ingresos.....	104
Tabla 30 Consideración sobre el nivel de empleabilidad.....	105
Tabla 31 Cruce de número mínimo de capacitaciones y tiempo en conseguir un trabajo.....	106
Tabla 32 Oportunidades de trabajo obtenidas gracias a la participación en la red de contactos y nivel salarial. Frecuencias observadas.....	109
Tabla 33 Oportunidades de trabajo obtenidas gracias a la participación en la red de contactos y nivel salarial. Frecuencias esperadas.....	110
Tabla 34 Número de capacitaciones y nivel salarial, frecuencias observadas.....	112
Tabla 35 Número de capacitaciones y nivel salarial, frecuencias esperadas.....	112
Tabla 36 Tabla de contingencia: Tiempo de experiencia laboral y nivel de sueldo, frecuencias observadas.....	113
Tabla 37 Tabla de contingencia: Tiempo de experiencia laboral y nivel del sueldo, frecuencias esperadas.....	113

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Box Plot: Población según notas y sexo.....	84
Ilustración 2 Egresados de EAPANI según sexo	85
Ilustración 3 Egresado según Edad.....	86
Ilustración 4 Egresados por edad y sexo.....	87

RESUMEN

El presente estudio de investigación aborda el capital humano, entendido como los conocimientos y la experiencia que cada persona posee para desempeñar un trabajo influye en el grado de empleabilidad de quien lo posee. Así también lo es el capital relacional, que viene a ser la colaboración de las personas allegadas con el fin de obtener un empleo.

Este estudio además de describir el perfil laboral del egresado, comprueba que las capacitaciones, para obtener nuevos conocimientos, y los contactos, en el puesto de trabajo son relevantes para los egresados en el manejo de su empleabilidad.

La demostración de la premisa anterior se llevó a cabo en la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Para ello se tomó una muestra de 45 egresados, a quienes se les aplicó una encuesta, para demostrar las hipótesis planteadas en la presente investigación.

Los resultados son positivos, ya que se han podido demostrar las hipótesis salvo en una de ellas y desde el punto de vista cualitativo se identifican y se clarifican dichos hallazgos.

Palabras claves: *Capital humano, capital relacional, empleabilidad.*

ABSTRACT

Human capital, defined as the knowledge and experience that each person has to perform his or her work, influences the degree of employability of his or her owner. Also, it is true to the relational capital, which comes to the assistance of people close in order to obtain employment.

This study also describes the work profile of the graduate, this proves that new knowledge and contacts in the workplace are relevant to graduates in managing their employability.

The proof of this premise was just in the Academic Professional School of International Business Administration from the National University of San Marcos. For this, a sample of 45 graduates applied a survey to test the hypotheses raised in this research.

The results are positive, as they have demonstrated the hypotheses except one, and from a qualitative point of view are identified and these findings are clarified.

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

RÉSUMÉ

Le capital humain, défini comme la connaissance et l'expérience que chaque personne a pour accomplir un travail influe sur le degré d'employabilité de son propriétaire. Donc, il est également vrai pour le capital relationnel, qui est la collaboration des personnes proches afin d'obtenir un emploi.

Cette étude décrit également le profil de travail du diplômé, assurez-vous que la formation pour acquérir de nouvelles connaissances et de contacts dans le milieu de travail sont pertinentes pour les diplômés à gérer leur employabilité.

Des hypothèses ont été mises en preuve à l'École professionnelle de Administration des affaires internationales de l'Université Nationale Majeure de San Marcos.

Pour prouver cela, un échantillon de 45 diplômés ont réalisé une enquête pour tester les hypothèses soulevées dans cette recherche.

Les résultats sont positifs, et ils l'ont démontré les hypothèses sauf un, et d'un point de vue qualitatif et ces résultats ont été clarifiées.

Mots-clés: *capital humain, capital relationnel, employabilité.*

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

El mundo se encuentra en un contexto de hipercambio, donde los conocimientos adquiridos necesitan ser actualizados constantemente, las habilidades personales deben ser desarrolladas, (tomando como supuesto óptimas condiciones de salud) a fin de que el egresado afronte los bajos niveles de estabilidad laboral mediante el desarrollo de la empleabilidad.

La Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como formadora y creadora de bienes intangibles; mediante el desarrollo de un plan de estudios, actualizado cada 2 o 3 años, junto a un perfil profesional; cada año permite el egreso alrededor de 100 estudiantes. El desempeño integral de ellos determina el prestigio que esta escuela mantenga en el contexto nacional e internacional.

Algunos indicios que describen el problema en el análisis de la realidad laboral de los egresados de negocios internacionales es la baja o nula creación de empresas propias, la poca aplicabilidad de los conocimientos, su rápida obsolescencia o la poca diferenciación entre lo aprendido en una universidad y un instituto especializado en comercio exterior, marketing o áreas relacionadas a los negocios internacionales.

Una vez que los estudiantes egresan de la universidad, se desligan de su Alma Mater mientras que la escuela continúa con sus labores. Esta realidad trae consigo una ausencia de comunicación que es desfavorable tanto para la escuela como para los jóvenes. Los jóvenes adquieren nuevas experiencias en el campo laboral que no son retroalimentadas a la escuela. Esta podría ofrecer diplomados, capacitaciones, seminarios, talleres u otras actividades de diversa índole que pueda contribuir a los

egresados para que ellos tengan una baja rotación laboral, o mejores puestos.

Finalmente, la realidad laboral enseña que los egresados se desempeñan mayoritariamente en el sector de comercio exterior, en detrimento de las otras áreas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿El capital humano y el capital relacional del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos influyen en su empleabilidad?

1.2.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre las capacitaciones recibidas por el egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con el rango de ingresos percibido?

¿Hay relación entre el tiempo de experiencia laboral del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y el rango de ingresos percibido?

¿Mantener una red de contactos permite o ha permitido al egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obtener una oportunidad laboral?

1.3. Justificación práctica

Cada persona que ha egresado de una Escuela de Negocios Internacionales en el Perú se encuentra con oportunidades de empleabilidad semejantes. Por ello los resultados de esta investigación servirán para deducir la realidad laboral, en primer lugar, de aquellos que provienen de universidades nacionales de Lima Metropolitana; en segundo lugar, de los egresados de universidades privadas y en menor medida para el resto de Escuelas de Negocios Internacionales del país.

1.4. Justificación teórica

La presente tesis buscó presentar las premisas teóricas acerca del capital humano, el capital relacional y la empleabilidad y confirmar que siguen en capacidad de describir la realidad (con las adaptaciones necesarias). Y así contribuir al desarrollo académico de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y el progreso científico del país.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Evidenciar que la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mantiene relación con el capital humano y el capital relacional que posee.

1.5.2. Objetivos específicos

Constatar si existe relación entre las capacitaciones recibidas por el egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con el rango de ingresos percibido.

Verificar si hay relación entre la experiencia laboral del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y el rango de ingresos percibido.

Mantener una red de contactos permite o ha permitido al egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obtener una oportunidad laboral.

CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes de la investigación

Se ha hurgado diversos antecedentes cercanos al tema de investigación, los cuales reseñamos:

2.1.1. Empleabilidad de los egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM.

2.1.1.1. Datos bibliográficos:

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS 2008
TITO HUAMANI, Pedro et al. Facultad de Ciencias
Administrativas.

Revista de Investigación Gestión en el Tercer Milenio. (Vol. 11, N°
22). Lima – Perú.

2.1.1.2. Objetivos:

Conocer a modo de diagnóstico los niveles y tipos de empleabilidad de la que gozan, en el mercado laboral, los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas (FCA) dela Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM).

Conocer el nivel de correspondencia que existe entre los planes de estudios de las escuelas profesionales de Administración, Negocios Internacionales y Turismo con las exigencias en términos de competencias laborales.

2.1.1.3. Hipótesis:

La empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNMSM es concordante con el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad.

2.1.1.4. Métodos de recolección de datos

El universo de la investigación estuvo conformado por todos los bachilleres de la Facultad que al momento de realizar el trabajo de campo se encontraban tramitando sus expedientes para optar su título profesional, en el periodo correspondiente a marzo-octubre del 2007.

Como el proceso de recopilación de datos se hizo a través de la Oficina de Trámite Documentario y la Oficina de Grados, Títulos y Convalidaciones de la Facultad, creemos que abarcó -en la medida de lo posible- a todos los bachilleres. De allí que la muestra inicial fue de 203 encuestados, de los cuales se han desechado 13 encuestas por estar incompletas o ser ilegibles; por tanto, el tamaño de la muestra (que comprendió las 190 encuestas restantes), garantiza la confiabilidad y credibilidad de sus resultados.

Adicionalmente, los resultados obtenidos fueron complementados con las entrevistas que se realizaron a algunos bachilleres elegidos en forma aleatoria, con el propósito de corroborarlo para precisar los datos iniciales.

2.1.1.5. Conclusiones y recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos podemos concluir que existe una mediana correspondencia entre el ámbito de ocupación laboral definido por la Universidad, a través de sus planes de estudios, y el nivel de empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados en el mercado laboral. Tal afirmación se puede corroborar cuando el 53% de los encuestados manifestaron que los conocimientos impartidos en la UNMSM sirvieron poco o medianamente para su desempeño laboral óptimo. Ello implica que la Universidad debe mantener una comunicación estrecha con los stakeholders, a fin de saber cuáles son sus requerimientos en términos de recursos profesionales, para incorporarlos en sus futuros planes de estudios.

Asimismo, la investigación también demuestra que un porcentaje representativo de nuestros egresados tienen empleos en posiciones inferiores de la estructura organizacional, cumpliendo funciones administrativas y operativas nada o poco gravitantes para la organización. Esta situación se puede explicar desde dos posiciones: a) Que los encuestados fueron en su mayoría egresados de los últimos años (2004-2006), que recién empiezan a laborar profesionalmente y es obvio que lo harán desde abajo, y b) Que los planes de estudios no guardan relación con lo que exige el mercado laboral, por lo que nuestros egresados sistemáticamente son postergados de ascender a funciones o puestos relevantes, dado que no se encuentran debidamente preparados para ello. Contrastando y cruzando otros datos, podemos afirmar que los empleos poco relevantes de nuestros egresados se explican por la primera posición, lo que a su vez demuestra un elemento incontrolable en la investigación.

En ese orden de ideas, la preocupación por la empleabilidad y ocupabilidad de nuestros egresados debe ser uno de los objetivos

principales de la Facultad. Ello implica que al momento de reestructurar los planes de estudios, en la fase de diagnóstico, se deben tomar muy en cuenta las opiniones y sugerencias que emitan los líderes y directivos de las organizaciones privadas o públicas.

Debemos entender que la empleabilidad es un concepto mucho más dinámico que empleo, puesto de trabajo o capacitación profesional. Trabajar por la empleabilidad de nuestros egresados implica potenciar sus competencias para conseguir trabajos y conservarlos. Esto es mucho más que el proceso que conduce sola la obtención del título profesional.

En ese contexto la universidad debe proporcionar un balance entre la formación técnica científica para trabajos especializados, sin descuidar la formación del ciudadano que se integra a la sociedad para trascender en el tiempo. Postulamos en suma a una empleabilidad con formación integral del hombre, que conjugue lo conceptual con lo procedimental y con lo actitudinal fundamentalmente.

2.1.2. Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias.

2.1.2.1. Datos bibliográficos:

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS 2010
ALFARO JIMENEZ, Soledad. Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Lima-Perú

2.1.2.2. Problema general 1

¿En qué medida, las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010?

2.1.2.3. Problema general 2

¿En qué medida, las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010?

2.1.2.4. Objetivo general 1

Determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

2.1.2.5. Objetivo general 2

Determinar si las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

2.1.2.6. Hipótesis 1

Las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

2.1.2.7. Hipótesis 2

Las competencias que se aplican en el ejercicio profesional difieren significativamente de las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010.

2.1.2.8. Métodos de recolección de datos

Se ha tomado el método de encuesta. Se ha elaborado un cuestionario competencias profesionales en Bibliotecología, se ha considerado el modelo de cuestionario de competencias genéricas y específicas elaborado para el Proyecto Tuning de Europa (González & Wagenaar, 2003) el cual se ha tomado en consideración la escala frecuencia de la competencia.

2.1.2.9. CONCLUSIONES

Diversas disciplinas han investigado el tema de competencias, dada su importancia en el actual mundo globalizado y competitivo en el que se desenvuelven. La Bibliotecología y Ciencias de la Información se encuentra inmersa en esta realidad y la presente investigación es un aporte significativo, ya que hasta el momento no se ha realizado un estudio sobre competencias profesionales en Bibliotecología en el Perú. Un estudio de competencias profesionales permite al profesional tener un marco sobre los

conocimientos, las habilidades, actitudes y aptitudes que son necesarios poseer para el desempeño profesional; a los centros de estudio les brinda la posibilidad de analizar si las competencias que imparten a sus estudiantes se ajustan a los requerimientos del mercado laboral actual; y a los centros laborales, les permite conocer qué competencias relevantes no está aplicando su personal, como es el área de investigación.

La contrastación de la hipótesis 1, a través de la prueba estadística T-Student, indica que existe una diferencia significativa entre las competencias que se aplican en el ejercicio profesional y las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010. Esto se define en función de los siguientes resultados: Existe una diferencia T de 12.467 entre los promedios de las competencias genéricas aplicadas (CGA) y las competencias genéricas desarrolladas (CGD). Así mismo, la prueba indica una diferencia de 6,487 entre los promedios de las competencias específicas aplicadas (CEA) y las competencias específicas desarrolladas (CED). Cabe señalar que existe una distancia más significativa entre las competencias genéricas aplicadas (CGA) y las desarrolladas (CGD); lo que permite inferir que son las competencias genéricas o transversales las más utilizadas en el desempeño profesional.

Para la hipótesis 2, la prueba T-Student revela una diferencia significativa entre las competencias que se aplican en el ejercicio profesional y las competencias que se desarrollaron durante la formación académica universitaria, en función al centro de estudios de procedencia (PUCP y UNMSM) de los profesionales de las bibliotecas universitarias del Perú en el 2010. Los resultados, así lo evidencian: Para el caso de la UNMSM, el promedio de competencias genéricas aplicadas - CGA (62,39) difiere de las competencias genéricas desarrolladas - CGD (50,98); y

las competencias específicas aplicadas - CEA (53,85) también difiere de las competencias específicas desarrolladas - CED (45,98). En el caso de la PUCP, también existe distancia; dado que el promedio de competencias genéricas aplicadas - CGA (64,35) difiere de las competencias genéricas desarrolladas - CGD (52,60); y el promedio de competencias específicas aplicadas - CEA (53,80) también difiere del promedio de las competencias específicas desarrolladas - CED (49,50). Por otro lado, al realizar el análisis comparativo de promedios entre ambas universidades, tanto en las competencias aplicadas como en las desarrolladas, la prueba estadística T-Student revela que no existe diferencia considerable entre ellas. Por tanto, se puede decir que no implica ser egresado de UNMSM o de PUCP para garantizar la aplicación de las competencias adquiridas durante la formación universitaria.

De acuerdo a los resultados obtenidos, las competencias son segmentadas en cuatro grados de intervención para la propuesta: complementarias (nivel 4 en competencia aplicada y nivel 3 en competencia desarrollada); equilibradas (nivel 3 en competencias aplicadas y nivel 3 en competencias desarrolladas); prioritarias (nivel 3 en competencias aplicadas y nivel 2 en competencias desarrolladas); y necesarias (nivel 2 en competencias aplicadas y nivel 2 en competencias desarrolladas).

De las siete competencias que obtuvieron el mayor puntaje (nivel 4 - exhaustivo) como competencias aplicadas, seis son genéricas o transversales y una es competencia específica (catalogación e indización). Esto indica que el mercado laboral exige principalmente la puesta en práctica de competencias transversales. Por otro lado, se evidencia que la organización del conocimiento sigue siendo una actividad laboral importante.

La competencia que obtuvo el puntaje más bajo (nivel 2 - escaso) en aplicación y desarrollo corresponde al área de investigación

(herramientas y técnicas aplicadas a la investigación: estadística, bibliometría, etc). Con este resultado se manifiesta que no se está realizando mucha investigación en las bibliotecas universitarias.

2.1.2.10. Recomendaciones

Las competencias profesionales en cualquier disciplina, se encuentran en constante evolución. Las competencias requeridas para el profesional hace diez años, no son las mismas que se requieren hoy y evidentemente, no serán las mismas que se soliciten en el futuro. Por tanto, se sugiere a la comunidad investigadora en Ciencias de la Información realizar la consecución de este tema de estudio.

Las universidades peruanas deberían tener en consideración las competencias profesionales que demanda el mercado laboral actualmente, a fin de hacer más eficiente el desempeño profesional de sus egresados.

Se sugiere a las universidades tomar en consideración el Modelo de plan de estudios de Bibliotecología y Ciencias de la Información que incluya competencias al momento de diseñar sus planes de estudio; dado que los orientaría para incluir competencias genéricas como base angular y competencias específicas de acuerdo áreas académicas.

De acuerdo a los resultados presentados, se recomienda a los centros de formación universitaria en Bibliotecología y Ciencias de la Información considerar el análisis de las competencias catalogadas como prioritarias y necesarias para su inclusión o reforzamiento en sus planes de estudio vigente.

Se sugiere a los centros laborales, en este caso a las bibliotecas universitarias, incentivar la investigación en su personal. Realizar

estudios sobre la producción científica universitaria, estudios de usuarios académicos, entre otras temáticas relacionados a la universidad, que realce a la biblioteca y sea un aporte significativo para incrementar la investigación en nuestro país. De igual modo, las universidades deben aportar en este proceso, formando las competencias adecuadas durante los estudios universitarios.

La dirección de las bibliotecas universitarias podría sugerir al área de recursos humanos un diccionario de competencias, genéricas y específicas, por cada puesto laboral y que incluya la definición y grados de apertura de la competencia requeridos para cada puesto. Esta herramienta les permitirá, posteriormente, utilizar el modelo de perfil por competencias para los procesos de selección y evaluación del personal.

2.1.3. Selección y control del factor humano en empresas de construcción civil

2.1.3.1. Datos bibliográficos

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS 2011
TANTALEÁN TAPIA, Iván Orlando. Facultad de Ciencias Industriales.

Tesis para optar el grado académico de magister en Dirección de empresas de construcción civil. Lima - Perú

2.1.3.2. Problema general

¿Un perfil por competencias, permitirá mejorar la selección del factor humano, para la ejecución de obras de construcción civil?

2.1.3.3. Objetivos

Desarrollar una propuesta de mejorar en el reclutamiento y selección de personal para las empresas de construcción civil.

Diseñar un perfil para el trabajador de construcción civil en base a los conocimientos, habilidades, conductas y experiencias requeridas para el puesto.

Proponer mapas de puestos, perfiles y competencias del personal que intervienen en la ejecución de una obra de ingeniería.

2.1.3.4. Hipótesis

Aplicación de los perfiles por competencias, en la etapa de la selección, a todo el personal que interviene en la ejecución de un proyecto de construcción civil.

Incorporar a la organización y proyectos solo a quienes cuentan con los conocimientos, habilidades, conductas, experiencia y valores necesarios exigidos por el proyecto en especial.

El líder del proyecto, profesional que asumía la responsabilidad de ejecutar la obra, debe de contar como requisitos para su contratación el de poseer conocimientos y experiencias en la gestión por competencias.

Ya que la empresa constructora tiene como organización la independencia y autonomía de sus obras, debe de integrar la gestión por competencias como parte de sus políticas integral de calidad.

Para la culminación de la obra, mediante el avance de su cronograma de obra, se necesitará el concurso y la participación del Sindicato de Construcción Civil.

2.1.3.5. Conclusiones

En los fundamentos teóricos del sistema de gestión por competencias el término de competencias es de valor importante en la determinación de problemas y la disponibilidad de la capacidad potencial de los recursos humanos para su solución, según las necesidades de la organización.

Se propone aplicar los perfiles por competencias a fin de colocar a los empleados correctos en los puestos correctos en el momento correcto incrementando su productividad y compromiso.

El desempeño del factor humano en las labores de construcción civil en las empresas constructoras de la forma tradicional con la que se selecciona no contribuye a que se alcancen los niveles de eficiencia del trabajo, lo que tiene como consecuencia el que no se brinda, a los clientes, un mejor servicio de construcción, según sus necesidades.

2.1.3.6. Recomendaciones

Se sugiere como aporte de la investigación que se aplique los perfiles de competencia a los demás empresas del ramo para la selección e ingreso de personal.

Es recomendable que en todas las obras que tengan las empresas constructoras, al recopilar información, estas sean integrales en bases de datos que permiten hacer uso de sistema de cómputo que facilitan toda la formación, el manejo, el mantenimiento y la revisión de los perfiles de competencias.

Utilizar el presente trabajo en las empresas de construcción civil, como soporte para lograr mayores conocimientos sobre selección del personal para tener una mejor resultado en la evaluación del cargo.

Continuar profundizando, con estructuras de medición del desempeño del factor humano, con el objeto de seguir perfeccionando el sistema de gestión de recursos humanos en construcción civil.

2.1.4. Enfoque sistémico en la formación profesional del auditor como capital humano

2.1.4.1. Datos bibliográficos

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS 2013
RIVERA LEÓN, Félix Armando. Facultad de Ciencias Contables.
Tesis para optar el grado académico de doctor en ciencias contables y empresariales. Lima - Perú

2.1.4.2. Problema general

¿Cómo aplicar el enfoque sistémico en la formación profesional del auditor Administrativo-Contable como capital humano?

2.1.4.3. Objetivo general

Identificar la aplicación del enfoque sistémico en la formación profesional del auditor administrativo-Contable como capital humano.

2.1.4.4. Hipótesis

La formación profesional del Auditor Administrativo – Contable será eficaz si aplicamos un modelo que correlacione los factores de conocimientos, entrenamiento y lo ético – moral

2.1.4.5. Métodos de recolección de datos

Se aplicaron instrumentos (cuestionarios) de evaluación a dos directivos por universidad que tengan injerencia en la formación de los alumnos de pregrado.

2.1.4.6. Conclusiones

Se estima que formación profesional sistematizada son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar, adecuación del conocimiento y habilidades de los actuales y futuros auditores administrativos /contables a lo largo de toda la vida. El intelecto y en el contexto donde nos desarrollamos se generan ideas, pero estas tienen sentido y se enriquecen sólo en la experiencia. Y en la profesión como auditor, la experiencia surge, se transforma y se reformula durante el ejercicio práctico, dentro de un marco ético/moral, para elaborar planes de trabajo, proyectos de desarrollo, programas o sistemas, así como modelos de evaluación.

La formación Profesional Continua, la experiencia, como luética/moral orientada al colectivo de auditores administrativos/contables en actividad, cuyo objetivo fundamental es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente en la función que desempeñan, lo que en definitiva se resume como un aumento de su diligencia en sus labores. Redundando en el nivel dela especialidad en auditoría y

la calidad que dependen del profesionalismo y sensibilidad del auditor, así como de su compromiso en las actividades y/o procesos que evalúa.

Los conocimientos, la experiencia, así como lo ético/moral, son los elementos fundamentales en las labores del Auditor, se encuentran dentro del propio ser del trabajador, haciendo con ello posible la apropiación de la independencia de criterio que le asiste como persona en funciones. La falta de estas características como elementos fundamentales del proceso de trabajo del auditor, hace posible la continuación de las relaciones existentes como las limitaciones al alcance de los trabajos y/o presiones de poder. Son condiciones que desfavorecen el desarrollo integral del auditor y sus objetivos laborales.

2.1.4.7. Recomendaciones

En cuanto a las universidades.- deberán ser responsables de formar auditores administrativos/contables deben orientar sistemáticamente a la especialización profesional de la actividad concreta, en un ámbito intelectual restringido a las necesidades específicas de la función, en el contexto integral del conocimiento, experiencia y ética/moral en la persona como capital humano.

Las Universidades, en niveles inter facultativos deben crear un sistema inherente al proceso de enseñanza-aprendizaje, en forma integral y continua, que estimule y desarrolle las capacidades, aptitudes, así como la creatividad, que permita desarrollar en los futuros profesionales, características necesarias en la personalidad del auditor administrativo / contable, permitiendo en lo académico, desempeñar un papel relevante, toda vez que puedan aportar elementos de juicio por su conocimiento y experiencia en las áreas de las organizaciones; en los aspectos del aprendizaje y experiencia complementarias, puedan tener

participación activa en los eventos de formación, capacitación, desarrollo y actualización; como seminarios, congresos, paneles, encuentros, cursos, talleres, foros o conferencias; así como marcos de experiencia empírica; conocimientos y experiencias resultantes de implementación en su formación de auditorías en diferentes instituciones.

La especialización profesional daría lugar al conocimiento de asignaturas o disciplinas científicas y humanistas que justifique su propia labor de integración al momento de evaluar funcionalmente una organización. La idea es el aumento de la capacidad de profundizar en el conocimiento, sin perder la perspectiva de conjunto (holístico integrador).

La sociedad está en continuo cambio, lo que ayer facilitaba el acceso al mercado laboral, puede que mañana esté obsoleto. Los jóvenes con formación superior se ven obligados a trabajar en situaciones desfavorables funcionalmente. Por ello, es importante formar alumnos para ser auditores administrativos/contables dentro de un contexto sistémico e integrador al mundo empresarial que lo rodea y, hacer ver lo importante de aprender a emprender con calidad.

Por ello la presente investigación propone cinco indicadores en los se deberían desarrollar los temas directamente relacionados con la formación profesional del auditor, en especial con la práctica y la administración de sus recursos.

- a. Características de la profesión del auditor para el cambio y su desarrollo, en la que debe destacar las tareas de capacitación y actualización de los profesionales en la materia de auditoría.
- b. La planificación y el desarrollo institucional, en el que debe presentarla propuesta para diseñar planes institucionales,

resultando en programas académicos y de investigación de instituciones.

- c. Se debe elaborar proyectos de formación, inmersos en la tecnología que coadyuve como referencia para el profesor o formadores, el estudiante, el administrador o el responsable del monitoreo de la gestión.
- d. Se debe poner énfasis en la docencia en el aula, definiendo e incluyendo tecnologías para diseñar programas de curso y proyectos de investigación o para elaboración de propuestas curriculares de uso práctico y flexible
- e. La evaluación de los programas de desarrollo de la formación profesional del auditor. Se debe proponer modelos de evaluación de los proyectos académicos, como eventos de investigación o de difusión de la cultura científica, tecnológica y humanística; y por supuesto, no deben faltar propuestas para evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En cuanto al Estado.- Es necesario de Políticas Públicas de formación profesional en la especialidad profesional de Auditoría que permita, además de perspectivas del conocimiento, se requiera la voluntad del Estado el de asumir integralmente el problema, impulsando conocimiento y experiencias; con el apoyo de la Escuela Nacional de Control de la Contraloría General de la República, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, los Ministerios, así como los Gobiernos Locales y otros, debieran colaborar en la formación integral de los estudiantes de Auditoría; dado que también son parte de la problemática funcional del auditor, ya que requieren de éste, un profesional que permita en ejercicio de sus funciones, del control, fiscalización o revisión de manera profesional, independiente y confiable. Si ese es su requerimiento, deben contribuir en forma obligada en

aceptarlos en sus entidades como Estudiantes Internos, ganando las experiencias necesarias integrando las Comisiones de Auditorías; en el caso de la Escuela Nacional de Control de la Contraloría, participando en los diversos cursos de la especialización; constituyendo, parte de la hoja de vida del estudiante que la universidad debiera monitorear, consideraciones muy similares al servicio rural y urbano marginal en salud (serun).

En cuantos a las Entidades Privadas:

Los Colegios Profesionales, Sociedades de Auditoría, Empresas Comerciales e Industriales, en forma similar debieran estar sujetos a la aceptación de estudiantes practicantes dentro de sus órganos de Control Interno (Auditoría Interna).

Lo expresado constituiría un enfoque sistémico que coadyuve en la formación profesional del auditor como capital humano, prácticas objetivas y calificadas por dichas instituciones; previa a la titulación correspondiente (dado que sería un mérito obligatorio), a la Especialización de Auditoría Administrativa/ contable, dentro del contexto profesional.

2.1.5. Inserción en el mercado laboral del egresado sanmarquino

2.1.5.1. Datos bibliográficos

ROMERO VALVERDE, Erick y CHAVARRÍA ESPINOZA, Luis. 2009. Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima-Perú.

2.1.5.2. Problema

La ausencia de información no permite a la universidad tener un acercamiento con sus egresados y más bien parece desligarse de su responsabilidad.

2.1.5.3. Objetivos

Conocer la situación de los egresados con respecto a su inserción en el mercado laboral y las deficiencias en su formación académica.

Explorar las dificultades que tenían que afectar las características de su primera experiencia profesional así como la actual y sus principales necesidades de capacitación.

2.1.5.4. Técnica de recolección de la información

Se crea un cuestionario estructurado, el cual fue digitalizado e incluido en la web de la Universidad Nacional de Mayor de San Marcos ya que al no contar con un marco geográfico se vio conveniente realizar la encuesta en línea, pero tomando en cuenta que en la oficina de Secretaría General de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos acuden egresados en forma regular, es decir, también se realizaron encuestas personales. Las encuestas se realizaron entre Octubre y Diciembre del 2007.

2.1.5.5. Conclusiones

De acuerdo a los datos recogidos, el promedio de edad de los egresados encuestados durante los años 2005,2006 y 2007 es de 26 años y 3 meses. De los encuestados, la tercera parte culminó sus estudios en cinco años, otro tanto lo hizo en seis años y el resto en siete años, resultando un promedio de 6 años y 4 meses para culminar la carrera.

De los encuestados el 51,3% son, 9 de cada 10 son solteros y cerca de la mitad tienen el grado académico de bachiller, mientras que sólo el 34,1% se encuentra titulado.

Al egresar de la universidad, la principal preocupación del estudiante es lograr incorporarse en el mercado laboral, luego de haber logrado este cometido, el sanmarquino continúa diversos estudios para completar su formación. Solo el 6.7% de los egresados encuestados manifestó que no se encuentra trabajando actualmente.

Las características del primer trabajo son a menudo muy difíciles, generalmente, el ingreso se da como practicante, en muchos casos, las labores encomendadas no guardan relación con los conocimientos y/o habilidades adquiridas, son mal remuneradas, etc. Es por ello que el grado de satisfacción con el primer empleo es relativamente bajo.

Sin embargo, los resultados de la encuesta muestran una gran diferencia entre el primer empleo y el trabajo actual; pues en el empleo actual, la mayoría es contratada, desempeña el cargo de asistente (aunque un reducido porcentaje tiene ya alguna jefatura a su cargo) y el salario supera los dos mil soles en promedio. Todo ello influye en que la mayoría se encuentra bastante satisfecha con el actual empleo.

Otros dos puntos importantes a mencionar son que los egresados sanmarquinos encuestados se encuentran trabajando preferentemente en el sector privado y que consiguieron su empleo a través de contactos personales.

Todo ello nos lleva a pensar que el nivel socioeconómico del estudiante sanmarquino no le permite contar con medios familiares ni sociales que le permiten una rápida inserción en el mercado laboral; ello a diferencia de estudiantes de universidades particulares que encuentran en sus familiares y en las redes que los circundan un soporte eficaz para su inserción laboral. Adicionalmente a ello, la mayoría de facultades sanmarquinas no

tienen un nexo que le permita al egresado contar con prácticas pre-profesionales, profesionales y bolsa de trabajo como sí se hace en otras casas de estudios., preferentemente particulares.

Sin embargo, a la luz de los resultados, podemos concluir que si bien la inserción es difícil, una vez dentro, el sanmarquino parece desenvolverse óptimamente mejorando largamente sus posibilidades de éxito.

Por otro lado, podemos señalar que los egresados califican la formación recibida en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos como regular y buena, se encuentra contento con lo que le enseñaron (aunque les hubiera gustado que le enseñen más) y volverían a estudiar a estudiar en la universidad.

En el aspecto en el que sí se mostraron mucho más críticos fue referente a los planes curriculares, por cuanto consideran que se no cumple con los requerimientos laborales vigentes.

Situación grave del egresado sanmarquino es no tener las facilidades del caso para aprender antes de culminar sus estudios de pregrado un idioma extranjero, asumiera el no poder aprovechar algunos de los beneficios académicos que tiene la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por falta de información.

Finalmente más de la mitad de los encuestados manifiesta que continuará su formación profesional mediante cursos, diplomados, segundas especialidades, cursos libres, etc.

Los estudios de posgrados son un motivo completamente grande y recomendamos la realización de un estudio exhaustivo referente a ese segmento estudiantil.

2.2. La administración

2.2.1. Etimología

La palabra administración viene del latín ad-minis-tio. Donde ad (hacia), minis (menor) y -tio (acción y efecto). (Rosario)

2.2.2. Definición

"La tarea básica de la administración es hacer las cosas por medio de las personas de manera eficaz y eficiente" (Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración, 2004). Por tanto, la administración, se define como "el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando en grupos, alcancen con eficiencia metas seleccionadas". (Koontz & Wehrich, 1999)

Luther Gulik considera que "la administración se refiere a hacer cosas; a la realización de objetivos definidos. La ciencia de la administración, es por lo tanto, el sistema de conocimiento con el cual los hombres pueden entender relaciones, predecir efectos e influir resultados en cualquier situación en que haya personas trabajando conjuntamente en forma organizada para un propósito común." Citado por (Valencia, 1970)

En similares términos, la administración viene a ser "el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional" (Hitt, Black, & Porter, 2006)

Como conclusión podemos citar la clásica definición de administración como "el proceso que se encamina a alcanzar los objetivos con un uso racional de los recursos materiales y humanos, mediante la planificación, organización, mando y control"

(Hernández Fraga, 2012)

2.2.3. Historia de la administración

La administración, “ha estado innata en la historia de la humanidad desde tiempos prehistóricos aunque no se le daba el reconocimiento sobre lo que era, ya que aplicaban el trabajo en equipo, coordinación y la división de tareas asignando quienes cazaban, recolectaban alimentos, racionalizaban los recursos y cuidaban el fuego”. (Villarreal Toral, 2013)

En China, Confucio elaboró algunos principios aplicables a la administración pública: “Es obligación de los gobernantes estudiar un problema para dar así la más adecuada resolución. La solución a un problema deberá ser desde una perspectiva objetiva y sin rebasar las reglas de ética profesional. Se trabaja hacia un pueblo, por lo cual el gobernante se debe tener un amplio criterio de resolución de problemas y de imparcialidad entre funcionarios”. (Atlantic International University)

En su obra, La República, Platón habla sobre la democracia y administración de las cosas públicas mientras que en su libro Política, Aristóteles clasifica la administración pública en monarquía, aristocracia y democracia. (Thompson, 2009).

Un aspecto que contribuiría fundamentalmente a la administración moderna está constituido por el "derecho romano", base de la organización de su estado y de la reglamentación de las actividades y conductas de su sociedad. Tal ha sido su influencia, que en el presente la mayoría de las instituciones de los pueblos están fundamentadas en las concepciones jurídicas legadas por Roma. (GRANADOS, 2005)

En el transcurso de los siglos, la Iglesia Católica estructuró su organización, su jerarquía de autoridad, su estado mayor (asesoría)

y su coordinación funcional. La Iglesia cuenta con una organización jerárquica tan simple y eficiente, que su enorme organización mundial puede operar satisfactoriamente bajo el mando de una sola cabeza ejecutiva: el Papa. (Chiavenato, Introducción a la Teoría General de la Administración, 1995)

Los cameralistas, que recibieron el nombre de la cámara del tesoro real alemana, la Kammer, defendían una forma extrema de mercantilismo, concentrándose aún más que sus iguales occidentales en construir un poder estatal y en subordinar todas las partes de la economía y la política al estado y su burocracia. (Rothbard, 2012).

Con las revoluciones industriales (I y II) se pasó desde una economía rural basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio a una economía de carácter urbano, industrializada y mecanizada. (Chaves Palacio, 2004). Esto conllevó a la necesidad de dividir el trabajo, especializarse y generar nuevas relaciones laborales. Se sentaron, entonces, las bases para el estudio de la administración como ciencia.

2.2.4. Enfoques administrativos

La administración estudiada como ciencia se desarrolla a inicios del siglo XX. Las primeras ideas dan nacimiento a corrientes de pensamiento que hacen énfasis en determinados aspectos administrativos, estos enfoques originan otros que buscan complementar o sustituir los paradigmas anteriores. Entre los enfoques tenemos:

Enfoque clásico de la administración

✓ Administración científica

Su principal exponente es Frederick Taylor. Para esta escuela de pensamiento “todo fenómeno lleva una presunción de causa-

efecto, y la visión del conjunto se interpreta como la suma de las partes que lo componen, llevado al plano de la organización y la dirección, todo fenómeno es posible conocerlo sólo si se identifican y analizan los elementos que lo distinguen. Esto lleva a concebir procedimientos operativos que dividen el trabajo hasta la parte menor, el elemento.” (Alhama Belamaric, Arrastra, Fernández Luzúa, & Velásquez Cabrera., 2004) Sólo mejorando cada parte, se mejora el trabajo en conjunto.

✓ Teoría clásica de la administración

En el año de 1916 Henri Fayol publicó su libro *Administration industrielle et générale*. “Señaló que la teoría administrativa se puede aplicar a toda organización humana (universalidad). Se le considera el padre del proceso administrativo y creador e impulsador de la división de las áreas funcionales para las empresas.” (Aula Fácil)

Enfoque humanista de la administración

✓ Teoría de las relaciones humanas

“La teoría de las relaciones humanas produjo un importante cambio en la administración, gracias a sus precursores los empleados son vistos como seres sociales con sentimientos y con necesidades. Además, con esta teoría, se comprobó que el comportamiento humano es determinado por las diferentes necesidades y motivaciones de cada persona”. (García Ramírez & Ibarra Velázquez)

Enfoque neoclásico de la administración

✓ Teoría neoclásica de la administración

Este pensamiento se caracterizó por “la reinterpretación de los postulados clásicos a partir de la influencias conjuntas de las ciencias de la conducta y de una mayor complejidad del fenómeno organizativo. Continuaron el desarrollo de los principios básicos de acción administrativa (planear, organizar,

dirigir, coordinar y controlar), pero desde un enfoque flexible. A diferencia de sus predecesores no pretendían establecer leyes inmutables de administración. Su intención, pragmática, era fijar criterios flexibles de utilidad que se correspondieran con la eficiencia y la eficacia en la gestión administrativa.” (Chiavenato, Introducción a la Teoría de la Administración General, 1993)

✓ La administración por objetivos (APO)

“Se refiere al programa que pone énfasis en metas tangibles; que se puedan verificar; además que se puedan medir; que se establecen de forma participativa; en un periodo determinado de tiempo por lo general tres, seis o doce meses; y con retroalimentación sobre el desempeño, que se consigue al brindar una retroalimentación permanente a los individuos, para que se pueda así monitorear y corregir sus acciones.” (Amorós, 2007)

Enfoque estructuralista de la administración

✓ Modelo burocrático de organización

“Weber concibe a la burocracia como un instrumento de dominio social, y como un instrumento de administración y de gobierno cuya imposición está dada en el orden, la planificación y la predictibilidad. En esencia, la concepción weberiana del poder se edificada en torno a la construcción de la noción de autoridad. Se define por autoridad propiamente dicha, la probabilidad que una orden específica sea obedecida; es un atributo de poder, conferido de acuerdo a las normas burocráticas y depositado, de manera objetiva, en un cargo o función.” (Daniel Zalazar)

✓ Teoría estructuralista de la administración

La teoría estructuralista busca un equilibrio entre “la organización formal e informal, entre los objetivos de la

organización y los objetivos personales y entre los estímulos materiales y sociales.” (Agüero)

Enfoque del comportamiento en la administración

- ✓ Teoría del comportamiento en la administración
“Cyert y March su libro ‘Teoría Behaviorista de la Compañía’ donde la organización de la empresa está sostenida por dos vertientes esenciales, pero opuestas:
 - a). Un sistema de procesado de la información.
 - b). Un sistema de toma de decisiones.Desde el punto de vista de estos autores, esta separación significa que cada sistema sigue fines distintos, con los que se llegan a determinar objetivamente las distintas prioridades dentro de cada departamento y por ello la necesidad de contar con profesionales para resolver los conflictos internos.” (Domínguez, 2006)

- ✓ Teoría del desarrollo organizacional (DO)
El desarrollo organizacional se refiere a “cambios planificados en la organización que se concentran en la calidad de las relaciones humanas”. (RR HH Web, 2004) “buscando la eficacia y la transformación cultural para asegurar la competitividad de la organización y sus empleados”. (MENDOZA FUNG, 1998)

Enfoque sistémico de la administración

- ✓ La teoría matemática en la administración
Según esta teoría “las decisiones a tomar deben seguir un proceso, mediante la aplicación de un criterio fundamentado en la teoría matemática y de la probabilidad, el conjunto de estos criterios constituyen los Métodos de Decisión que, aplicados a problemas de índole económica o financiera, se denominan Métodos de Decisión Empresarial, mismos que deberían permitirnos ayudarnos a seleccionar la alternativa óptima, para razonablemente esperar los mejores resultados.” (Royo, 2014)

Así se trata de reducir notablemente la incertidumbre y tomar la decisión óptima.

✓ Teoría de sistemas

La Teoría General de Sistemas “surgió con los trabajos del alemán Ludwig Von Bertalanffy, publicado entre 1950 y 1968. La TGS no busca solucionar problemas ni intenta brindar soluciones prácticas. (...) Los sistemas existen dentro de sistemas, cada sistema existe dentro de otros más grandes.

Los sistemas son abiertos: los sistemas abiertos se caracterizan por un proceso de intercambio con su entorno, que son los sistemas. Cuando el intercambio cesa, el sistema se desintegra, esto es, pierde sus fuentes de energía.” (García, 2008)

Enfoque situacional de la administración

✓ Teoría situacional

“Hay tres pilares en la teoría situacional: el líder, los seguidores y la situación.” (LIMA, 2009) En concordancia con esta teoría, la administración eficaz sería aquella en la que exista mayor cohesión entre los líderes y los liderados, en la que los líderes puedan plantear bien el enfrentamiento ante una determinada situación.

Nuevos enfoques de la administración

✓ Benchmarking

“Las organizaciones recurren a diversas técnicas a fin de mejorar su competitividad en función de sus características y problemáticas específicas. El benchmarking, la evaluación comparativa, es una herramienta que nos puede ayudar a conseguir dichos objetivos. Consiste en la cooperación voluntaria y activa de varias organizaciones para crear, emular e implementar las mejores prácticas. En síntesis, se persigue su inclusión en la política integral y participativa de mejora continua

de la calidad.” (Guzmán, 2015)

✓ Reingeniería

La Reingeniería significa “un cambio esencial en el modo de trabajar de una organización para lograr mejoras radicales en cuanto a velocidad, costo, calidad, cuota de mercadeo y rendimiento de la inversión. Reingeniería significa abandonar procedimientos establecidos hace mucho tiempo y examinar otra vez. Mediante la Reingeniería, las actividades se volverán a diseñar. Este rediseño debe significar para la empresa un cambio que le otorgue a los clientes lo que desean, como y cuando lo quieran.” (Puelles, 2012)

✓ Calidad total

“Para muchas empresas, la calidad se define internamente desde el punto de vista de la empresa y se mide en términos de acatamiento de las especificaciones o estándares de un producto predeterminado con mínimo de defectos. El concepto de la calidad se mide en términos de conformidad con las especificaciones del producto. Sirven si las especificaciones satisfacen las necesidades del mercado y si el producto se envía al consumidor de manera que satisfaga las necesidades del mismo”. (Isaac García)

2.3. Los negocios internacionales

2.3.1. Definición

“Los negocios internacionales son el estudio de las transacciones (económicas y financieras) que tiene lugar en el extranjero para satisfacer las necesidades de los individuos y organizaciones.” (Rugman, 1997)

2.3.2. Modalidades de los negocios internacionales.

Los negocios internacionales se poseen dos modalidades que son comercio exterior e inversión. A continuación detallamos ambos:

2.3.2.1. Comercio exterior

El comercio exterior “abarca el conjunto de relaciones de intercambio de bienes y servicios comerciales de un país (residentes) con socios extranjeros (no residentes) mediante ventas o compras que originan créditos y obligaciones en divisas y euros, relación que implica obligatoriedad jurídica nacional e internacional”. (Lafuente, 2010)

El comercio exterior se rige de dos formas que son la importación y la exportación. La importación es el transporte de bienes o servicios de un territorio aduanero a otro para el uso o consumo interno legítimos. Mientras que la exportación es cualquier bien o servicio enviado fuera del territorio aduanero.

2.3.2.2. Inversión

Cuando la exportación ya no es suficiente o se contemplan oportunidades de negocio se procede a la inversión. Esta puede ser:

✓ Directa

En palabras de Moreno, para Krugman y Obstfeld, este “fenómeno se presenta cuando existen motivos de localización de la producción en diferentes países y las firmas tienen incentivos de internacionalización, es decir, estímulos para mantener control sobre los procesos productivos. Los motivos de localización se dan al haber diferencias en las dotaciones y los precios de los factores o al existir costos de movilización entre países, ya sea por costos de transporte o por barreras de política al flujo de bienes y servicios”. (Moreno Corredor, 2009).

✓ En cartera

La inversión en cartera se refiere a “los flujos internacionales de capital que no implican un control de la empresa en la que se ha invertido. La característica distintiva de la inversión de cartera es que a través de ella el inversor busca un rendimiento financiero, bien sea a través de los intereses, dividendos o ganancias de capital que se espera obtener, pero en ningún caso se busca ejercer la dirección de la empresa”. (Paúl Gutiérrez, 2013)

2.3.3. Ambiente de los negocios internacionales

Los negocios internacionales hacen referencia a diversos ambientes en los que estos se desenvuelven, a continuación se describen brevemente cada uno de ellos.

2.3.3.1. Comercio internacional

Se conoce como comercio internacional al intercambio comercial entre dos o más naciones, o en su defecto entre diferentes regiones económicas. El indicado intercambio consiste en comprar y vender bienes, servicios o productos, entre otros, y por los cuales se deberá pagar un derecho aduanero, ya sea en concepto de exportación o de importación, según corresponda. (Definición ABC, 2013)

2.3.3.2. Finanzas internacionales

La teoría de las finanzas internacionales “Se ocupa de los flujos de efectivo a través de las fronteras nacionales, y la valuación de activos ubicados en diferentes países y denominados en diversas monedas. (...) Las finanzas internacionales describen los aspectos monetarios de la economía internacional. Es la parte

macroeconómica de la economía internacional llamada macroeconomía abierta. El punto central del análisis lo constituyen la balanza de pagos y los procesos de ajuste a los desequilibrios en dicha balanza.” (Kozikowski Zarska, 2007)

2.3.3.3. Logística internacional

La Logística Internacional es “...es el sistema que integra las funciones de producción, comercialización y distribución física para la gestión estratégica del abastecimiento, movimiento y almacenamiento de insumos y productos terminados con el flujo de información requerida en una operación de comercio internacional”. (GATT, 1991)

2.3.3.4. Marketing internacional

El marketing internacional es “el desempeño de actividades comerciales diseñadas para planificar, promover y dirigir el flujo de bienes y servicios de una compañía a los consumidores o usuarios de más de un país con el fin de obtener ganancias.” (Cateora, Marketing internacional, 2010)

Complementariamente se considera al marketing internacional como “el proceso de planeación y realización de transacciones a través de las fronteras nacionales con el fin de crear intercambios que satisfagan los objetivos de los individuos y las organizaciones” (Czinkota, 2008)

2.4. El capital humano

2.4.1. Historia y origen del término

Para encontrar una de las primeras nociones sobre capital humano nos debemos remontar hasta el padre de la economía política:

“la adquisición de tales talentos, por el mantenimiento del portador, durante su educación, estudios, o aprendizaje, siempre tiene un costo que se gasta, el cual es un capital fijo y realizado, por así decirlo en su persona. Tales talentos, hacen parte de su fortuna, de igual forma de la sociedad a la que pertenece. El mejoramiento de la destreza de un trabajador puede ser considerado a la misma luz que una maquina o un instrumento del comercio, el cual facilita y compendia la labor, y el cual, pensé que tenía un costo que gastar, pero que reembolsa este gasto con un beneficio” (Smith, 1776).

La teoría del capital humano se funda a partir de la hipótesis neoclásica que estipula que el nivel salarial está relacionado más o menos a la productividad del trabajador, y que está se debe a competencias acumuladas anteriormente por una persona. (Steunou, 2003).

2.4.2. Conceptos del término

Uno de los primeros en proponer el término capital humano fue el premio nobel de Economía 1979, para quién el capital humano es “una forma de capital porque es una fuente futura de ingresos y o de futuras satisfacciones o ambas, y es humano porque es parte integral del hombre”. (Schultz T. W., 1975)

Para el también premio nobel de Economía 1992, el capital humano es “el conocimiento, ideas, habilidades, y salud de los individuos”. (Becker, The age of human capital, 2002)

Mientras que la Organización y cooperación para el desarrollo económico considera que el capital humano es “el conocimiento, las habilidades, competencias y otros atributos encarnados en los

individuos y que son relevantes para la actividad económica”. (Organización y cooperación para el desarrollo económico, 1998).

Podemos concluir que el capital humano principalmente hace referencia al conocimiento, la experiencia y las habilidades personales.

2.4.3. Importancia del capital humano

La importancia del capital humano radica en que “Invirtiendo en sí mismos, las personas pueden agrandar el rango de cosas disponibles para ellos. Esta es una manera de incrementar su bienestar.” (Schultz T. W., 1961) Así, “la acumulación de capital humano es una decisión de inversión que mejora la productividad individual”. (Lecourt, 2011).

2.4.4. Características

El capital humano posee características propias y peculiares, “el factor más crítico del capital humano surge del hecho de que la persona y su capital humano son inseparables” (Schultz T. W., 1975) (Crawford, 1991) menciona dos características del capital humano, la primera el capital humano es autogenerado y expandible, esto significa que se incrementa con sus uso, así el conocimiento puede ser expandido por la interacción con informaciones externas o habilidades internas y experiencias. La segunda característica, es que es posible difundir el capital humano a otros agentes, se transporta a donde el propietario va. Hay que añadir que el capital humano no disminuye al ser compartido.

2.4.5. Clasificación del capital humano

Gary Becker clasifica el capital humano en genérico y específico.

El capital humano genérico lo describe como “la formación general es útil en numerosas empresas” (Becker, Human Capital, 1975) Y el capital humano específico lo define como “la formación que incremente la

productividad del individuo de manera más importante en la empresa que él (individuo) ha previsto”. (Becker, Human Capital, 1975)

2.4.6. Entidades de formación

A continuación detallamos el lugar de formación del egresado, que es nuestra unidad de análisis.

2.4.6.1. La universidad

La universidad es la entidad de formación de las personas que desean adquirir conocimientos. Aplicando las palabras de Becker sobre la escuela:

“La escuela puede ser considerada como una institución especializada en la producción de formación, lo que la distingue de una empresa que ofrece la formación conjuntamente con la producción de bienes”. (Becker, Human Capital, 1975) Además es el lugar donde “el estudiante compra las unidades de capital humano que el produce”. (Steunou, 2003). Asimismo “la idea de empresa que produce conocimiento no es insignificante, si ella explica las razones que justifican la dispersión de salarios, ella explica igualmente la existencia de cualificaciones específicas para ciertos empleos”. (Steunou, 2003).

El egresado de nuestra investigación se formó en:

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos:

✓ **Historia**

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Decana de América, fue fundada el 12 de mayo de 1551 como Universidad de Lima mediante Real Cédula firmada por el rey Carlos V a pedido del dominico Fray Tomás de San Martín. Es a partir de 1574 que toma el nombre de Universidad de San Marcos.

Actualmente la Decana de América cuenta con 20 Facultades.

✓ **Misión**

La universidad mayor del Perú, autónoma y democrática; generadora y difusora del conocimiento científico, tecnológico y humanístico; comprometida con el desarrollo sostenible del país y la protección del medio ambiente; formadora de profesionales líderes e investigadores competentes, responsables, con valores y respetuosos de la diversidad cultural; promotora de la identidad nacional, cultura de calidad, excelencia y responsabilidad social.

✓ **Visión**

Universidad del Perú, referente nacional e internacional en educación de calidad; basada en investigación humanística, científica y tecnológica, con excelencia académica; comprometida con el desarrollo humano y sostenible; líder en la promoción de la creación cultural y artística.

La facultad de ciencias administrativas

✓ **Historia**

La Facultad de Ciencias Administrativas tiene su origen en el año 1875 cuando se crea la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas. En 1928, con la aprobación del nuevo Estatuto (Ley N°6041), la Facultad de Ciencias Económicas reemplazó a la anterior Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas.

En 1943, se crea la Facultad de Ciencias Económicas y Comerciales. En 1966 se crean los Programas de Contabilidad

y Administración. En 1984, por Resolución Rectoral N°78337, se crea la actual Facultad de Ciencias Administrativas.

✓ **Misión**

Somos una Facultad dedicada a la formación de profesionales en ciencias administrativas de alto nivel, competentes, generadores de conocimientos, críticos, comprometidos con la búsqueda de la verdad y la práctica de valores; con la investigación científica, tecnológica, humanística y la integración social que contribuyan con el desarrollo sostenible de la sociedad y el medio ambiente.

✓ **Visión**

Ser reconocida como una Facultad de excelencia, autónoma, culta, con espíritu crítico, líder en el continente en generación de conocimientos y en la formación de profesionales en las ciencias administrativas y empresariales de alto nivel.

Comprometida con el desarrollo nacional y de la región, practicante y difusora de valores dirigidos a la consolidación de una sociedad peruana multicultural, democrática, justa, tolerante y respetuosa de los derechos humanos y del medio ambiente, es decir una universidad moderna del siglo XXI.

La escuela de administración de negocios internacionales

✓ **Misión**

Formar profesionales de Negocios Internacionales del más alto nivel académico y humanístico capaces de desempeñarse con eficacia y eficiencia en las actividades para las que han sido formados, para el desarrollo y crecimiento de las empresas y

organizaciones que se desenvuelven en los mercados y en los negocios internacionales, cubriendo en el más alto nivel en el campo de la investigación, consultoría nacional e internacional las actividades docentes.

✓ **Visión**

Ser la escuela líder en la formación de profesionales en Negocios Internacionales en el ámbito nacional, regional y mundial.

Que los egresados sean reconocidos como profesionales altamente competitivos en las actividades del comercio, negocios, banca internacional y todas las áreas que cubre el profesional en Administración de Negocios Internacionales logrando su desarrollo integral, así como generadores de riqueza para el país.

✓ **Historia**

Por Resolución Rectoral N°08393-CR-96, de fecha 30 de Diciembre de 1996, fue creada la Escuela Académico-Profesional de Administración de Negocios Internacionales y la Escuela Académico-Profesional de Administración de Turismo. Y empezó a funcionar al año siguiente.

2.6.4.2. La empresa

En el diccionario, se define la empresa como la “unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos.” (Real Academia de la Lengua, 2014) En esta organización, la persona adquiere experiencia laboral que es añadida como parte de su capital humano. Aquí

desarrolla el capital humano general que ha adquirido en etapas anteriores y adquiere un capital humano específico.

2.6.5. Componentes del capital humano

Como habíamos concluido anteriormente, los componentes del capital humano son conocimiento, experiencia y habilidades. A continuación se procede a especificar cada uno.

2.6.5.2.1. Conocimiento

‘La distinción más importante hace referencia al conocimiento explícito o codificado y al conocimiento implícito o tácito’. (Polanyi, 1967). El conocimiento explícito ‘puede ser expresado con palabras y números, y puede ser fácilmente comunicado y compartido bajo la forma de datos, fórmulas científicas, procedimientos codificados o principios universales’ (Vidal, 2004). Mientras que el conocimiento implícito es la ‘la capacidad de la mente humana para dar sentido a la colección de experiencias vividas y a conectar pausas desde el pasado al presente y al futuro.’ (Leonard & Sensiper, 1998)

A continuación se presenta la tabla con las principales características del conocimiento.

Tabla 1 Características del conocimiento

	Conocimiento explícito	Conocimiento tácito
Transferencia	Fácil (comunicación)	Difícil (aplicación práctica), lenta, costosa e incierta
Imitación	Fácil	Difícil
Agregación	Eficiente	Ineficiente (difícil)
Apropiación	Es público	Fácil
Soporte más usual	Documentos, medios Informáticos	Personas, rutinas organizativas

Fuente: (Arceo Moheno, 2009) en base a (Vidal, 2004)

Con un enfoque hacia lo externo, “el conocimiento es el activo más valioso de una persona y de una organización. Es producto de la información procesada e interpretada; de las habilidades y experiencia convertidas en competencias, que permiten producir respuestas lo más adecuadas posibles a las situaciones que se presentan a nivel personal u organizacional.” (Ruiz, 2012) De este modo ‘las organizaciones mantenían su estructura y coherencia gracias al conocimiento tácito cristalizado en las rutinas organizativas.’ (Nelson & Winter, 1982)

El conocimiento se suele certificar mediante un diploma que viene a ser el resultado de un proceso que busca garantizar que la persona a quien pertenece el certificado responde a las exigencias de un nivel educativo; después de haber pasado por una formación; valida un nivel de conocimientos y competencias resultado de este proceso. (Lecourt, 2011). Así, la inversión en capital humano, reflejado en las certificaciones que posee, es un medio de señalar a los empleadores sobre la capacidad productiva de un individuo. (Spence, 1973)

2.6.5.3. Experiencia

El concepto de experiencia laboral hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado. La experiencia es considerada entonces como un elemento muy importante en lo que se refiere a la preparación profesional y en un mejor desempeño laboral en general. Comúnmente, la experiencia laboral se mide a partir de los años que una persona ha dedicado a alguna actividad específica, aunque también abarca los tipos y diversidad de trabajo que ella haya realizado. (www.ejemplode.com, 2015)

2.6.5.4. Habilidades

“La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.” (2015)

2.6.6. Inversión en capital humano

El capital humano, como puede ser visto como un capital financiero. La decisión de inversión depende sobre todo del rol que juegan los costos de oportunidad, inducidos por los modos de acumulación del capital humano (formación formal, experiencias) y sobre los rendimientos anticipados: costos de formación, pérdida de salario, etc. (Willis & Rosen, 1979)

La adquisición de nuevas cualificaciones requiere de la utilización de una parte de sus capacidades productivas disponibles, debe escoger entre formarse ahora y dejar de percibir un salario en el presente para que este se vea incrementado en el futuro. (Steunou, 2003)

“La escolaridad es la primera fase de inversión, a medida que el capital humano aumenta, se incrementa la productividad potencial, esto genera una elevación de los costos de oportunidad. Los individuos disminuyen su esfuerzo de inversión a medida que se desarrolla su carrera profesional. A partir de una cierta edad, ellos no hacen más que trabajar hasta la jubilación de su vida activa” (Steunou, 2003)

El capital humano es una combinación de conocimientos específicos y generales. Una inversión será tratada de general si el inversionista ve su productividad marginal aumentar de casi igual forma en todas las empresas en las que pueda trabajar. Es probable que el costo de esta inversión la asuma el mismo portador del capital humano. Si se trata de una inversión específica, que beneficie en especial a una empresa, es

lógico que esta esté en mayor disposición a asumirla. (Lecourt, 2011)
Con vistas a que su productividad futura aumente.

Pero, también hay que considerar que la decisión de inversión (costo y rendimiento) en capital humano, no es siempre financiera. Puede tomarse como criterio, el reconocimiento social. (Lecourt, 2011)
Además hay que tomar en cuenta la incertidumbre sobre el futuro, dado que el individuo no tiene dominio sobre las condiciones laborales y salariales que le ofrecerán. (Tohuari, 2009).

2.6.7. Modelo de capital humano

El Foro Económico Mundial elaboró un índice sobre el capital humano, el cual está compuesto por dos variables, aprendizaje y empleo. La primera variable está compuesta por número de matrículas, grado alcanzado y calidad de la educación y la segunda variable, participación económica (tasa de empleo), habilidades (si el conocimiento de las personas está relacionado con el perfil económico del país, y la calidad del empleo) y la vulnerabilidad (incidencia de condiciones laborales explotadoras). (World Economic Forum & Mercer, 2015).

2.7. El capital relacional

2.7.1. Antecedentes

En China, el concepto Guanxi describe la importancia de cultivar relaciones personales. (Wong & Salaff, 1998)

En 1897 Tönnies propuso una división de las relaciones que tienen las personas como relaciones comunitarias (aquellos que tienen afinidad entre sí) y relaciones sociales (aquellas relaciones establecidas sin tener un vínculo fuerte en común). (Tönnies, 1887). Al iniciar el estudio de las relaciones se percibe que la nueva realidad no se puede explicar

en términos de los integrantes de este nuevo sistema. (Durkheim, 1893). También que el tamaño de las redes puede influenciar de forma diferente en cada persona. (Simmel, 1908).

Un concepto similar al capital relacional “se refiere a aquellos bienes intangibles que tienen valor más que cualquier otro en la vida cotidiana de la gente: es decir, el fondo de comercio, organizaciones de membresía, la solidaridad y las relaciones sociales entre los individuos y las familias que conforman una unidad social” (Judson Hanifan, 1920)

En 1930 Jacob Moreno desarrollo los primeros sociogramas para estudiar las relaciones interpersonales. (Freeman, 2004). También se formula la teoría de intercambio social que estudia los vínculos relacionales de las unidades sociales. (Blau, 1960).

También se ha planteado la idea de que existen relaciones interpersonales informales esenciales para el funcionamiento de una sociedad compleja y altamente organizada. (Jacob, 1961) Las cuales son tan necesarias al igual que el capital humano y el capital económico, dado que “el contexto social en el cual se da la maduración individual condiciona fuertemente aquello que los individuos igualmente competentes pueden obtener.” (Loury, 1977) Por tanto, existe una “suma de recursos, materiales o menos, que cada individuo o grupo social obtiene gracias a la participación de una red de relaciones interpersonales basada sobre el principio de reciprocidad y mutuo reconocimiento” (Bourdieu, 1980)

También como el “valor colectivo de todas las redes sociales y las inclinaciones que surgen de estas redes para hacer cosas por los demás”. (Putnam R. , 2000) En el mismo sentido se entiende como "la inversión en las relaciones sociales con rendimientos esperados en el mercado." (Lin, 2001). Así este capital, debe considerarse en términos de tres campos: estructural, relacional y cognitivo. (Nahapiet & Ghoshal, 1998).

2.7.2. Concepto

Según el Modelo Intellect planteado en Madrid por el Euroforum de 1998 el capital relacional es “el conjunto de conocimientos que se incorporan a la organización y a las personas, como consecuencia del valor derivado de las relaciones que mantiene con los agentes del mercado y con la sociedad en general”. (Castellanos Castillo & Castellanos Machado, 2010) El bien relacional indica “un tipo específico de bien que nace de las relaciones y a través de las relaciones entre las personas” (Colozzi, 2005)

Para fines de esta investigación se entiende el término capital relacional como la colaboración que personas allegadas al egresado, denominadas contactos, pueden influir o mediar en la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

2.7.3. Características

2.7.3.2. Origen, uso

El capital generado por las relaciones interpersonales, es generado colectivamente, usado individualmente (Emanuele, 2010) y no desgastado por el uso. (Huber, 2009).

2.7.3.3. La confianza

Las relaciones están presentes donde prevalece la confianza. (Fukuyama, 1996)

2.7.3.4. Disponibilidad

Las relaciones son el conjunto de recursos, de concreta e inmediatamente disponibles, que derivan tanto de las redes en las que el sujeto se inserta como la posición que el sujeto asume en cada red. (Pittamiglio & Poggi, 2003)

2.7.3.5. Interpersonal

Las relaciones se producen entre las personas. (Croce & Ottlini, 2003), por tanto, el capital que se pueda obtener depende de la cantidad de los contactos y del capital (económico u otro) que tengan cada uno de estos. (Bourdieu, 1980)

2.7.3.6. Productividad

Las relaciones como capital “permiten una más amplia y la productividad más alta que aquella que se obtiene por individuos con similar capital humano y físico” (Brodolini, 2007) Sin embargo, hay que recordar que las relaciones establecidas por las personas son útiles en determinados contextos y situaciones. (Bianco & Eve, 1999) No todos los contactos son necesarios en todas las situaciones. Una persona puede desarrollar este capital con determinación.

2.7.3.7. Transmisión

El capital que surge de las relaciones puede transmitirse parcialmente vía hereditaria, en el matrimonio o de otra formas (Bianco & Eve, 1999)

2.7.3.8. Acumulación

Para quién tiene el capital que surge de las relaciones es más fácil aumentarlo que para aquél que tiene poco. (Putnam R. , 2000)

2.7.3.9. Información

La información que se intercambia por las relaciones entre las personas generalmente no tiene costo, quizás sea sin la intención de ser trasmitida. (Magatti, 2002) Esto puede llegar a constituir una ventaja. (Gastelum & Ruiz, 2010)

2.7.3.10. Tiempo

Las relaciones como capital tienen cierta estabilidad en el tiempo.
(Mutti, 2003)

2.7.3.11. Regulación

Dependiendo de la cohesión que se establezca en las relaciones personales, éstas pueden oscilar entre ser muy abiertas o muy cerradas, en la primera, los miembros pueden interactuar con personas de otros grupos, en la segunda, los miembros interactúan casi entre sí. (Iannone, 2005) De igual forma, la opinión pública puede ejercer influencia y exigir obediencia. (Putnam R. , 2000)

2.7.4. Estudios

2.7.4.2. Los seis grados de separación

En 1929 se publica el concepto de que las personas en el mundo están separadas unas de otras por un promedio máximo de seis contactos. (Karinthy, 1929). Facebook realizó un estudio similar, que arrojó como resultado que los usuarios están separados entre sí en promedio por cinco personas. Y cuatro sí solamente se toma en cuenta los Estados Unidos. (Facebook, 2011)

2.7.4.3. El número de Dunbar

En 1992 se planteó la regla de los 150, que significa que la persona humana puede mantener relaciones interpersonales adecuadamente con 147 personas aproximadamente. (Dunbar, 1992)

2.7.5. Fuentes del capital

Los antecedentes personales, como las relaciones establecidas durante la infancia (Coleman, 1990); o los antecedentes sociales (como el pasado histórico común de un pueblo) puede ser fuentes de este capital. (Ferragina, 2012) También hay que considerar que una misma

persona puede pertenecer a varios grupos. Por ejemplo, en un estudio realizado por Yankee City, se encontró una comunidad de 17.000 personas a tener más de 22.000 grupos diferentes. (Lloyd Warner, Low, Lunt, & Srole, 1963). Se considera que hay dos sub-fuentes del capital generado al establecer relaciones interpersonales. (Portes, 1998) Estas son:

✓ **Fuente consumatoria:** Se considera que es aquello que la persona debe hacer. Se subdivide en:

○ **Solidaridad:** “Se base sobre aquel tipo de relaciones sociales que surgen o vienen sostenidas, gracias a grupos cohesionados, cuyos miembros están ligados el uno al otro, de manera fuerte y duradera, y por tanto, es previsible que actúen según los principios de solidaridad grupal.” (Pizzorno, 2001) Los miembros de los grupos fuertemente cohesionadas son más inclinados a participar fácilmente y permanecer con el grupo. (Kamalanabhan & Latam, 2005) Coleman señala que esto puede llevar a las personas a ponerse de pie por lo que creen, y hasta morir por ella, en medio de la adversidad. (Portes, 1998)

○ **Reciprocidad:** Este capital “se constituye en la relación entre dos partes, en la cual una anticipa ayuda a la otra en el seguimiento de sus objetivos, en cuanto supone que se constituye una relación díadica de mutuo apoyo” (Pizzorno, 2001) Esto hace referencia a una persona o comunidad que cumple con las obligaciones como el pago de facturas a tiempo, la filantropía, y siguiendo las reglas de la sociedad. (Portes, 1998)

✓ **Fuente instrumental:** En este caso una persona que dona sus recursos no busca un reembolso directo por parte del beneficiado, sino que lo hace porque pertenece a un mismo grupo social. El mejor

ejemplo de esto, es la donación de una beca para un miembro del mismo grupo étnico. (Portes, 1998)

El potencial del capital generado por las relaciones interpersonales puede verse limitado por las condiciones económicas de las personas. (Ferragina, 2012). Y viceversa, puede ser que este capital fomente el desarrollo económico. (Narayan & Pritchett, 1999) Otro factor importante que puede limitar absurdamente el desarrollo del capital son las condiciones raciales de las personas. (Hero, 2007).

2.7.6. Nivel de las relaciones

Los niveles de relaciones que se establecen entre las personas pueden ser objeto de estudio según el tamaño que ellas adquieran. Así, las relaciones entre las personas pueden categorizar en:

- ✓ **Micro nivel:** Este nivel puede analizar como:
 - **Díada:** Es la relación establecida por dos individuos. Este término fue acuñado por George Simmel.
 - **Tríada:** Conjunto de tres cosas o seres estrecha o especialmente vinculados entre sí. (Real Academia de la Lengua, 2014)
 - **Actor:** En este nivel se estudia el tamaño de las relaciones, la fuerza, el prestigio y los aislamientos. (Jones & Volpe, 2011)

- ✓ **Meso nivel:** En este nivel se estudia:
 - **Las organizaciones:** Es la asociación de personas reguladas por un conjunto de normas en función de determinados fines. (Real Academia de la Lengua, 2014)

- ✓ **Macro nivel:** En este nivel se analiza:
 - **Las redes complejas:** Estudia las relaciones establecidas que no se han producido en las redes simples, es decir, aquellas que se han producido en la red de las redes.

2.7.7. Tipo de relaciones

Las relaciones que pueden producirse se pueden tipificar como (Gittel & Vidal, 1957) (Aldrich, 2012):

- ✓ **Bonding o de unión:** Suelen ser las relaciones más fuertes. En esta categoría se encuentra la familia. (Banfield, 1958)
- ✓ **Briding o de puente:** Son las relaciones menos densas, derivadas de lazos amicales. (Harper, 2002)
- ✓ **Linking o de escalera:** Son las relaciones formales establecidas generalmente con las autoridades.
- ✓ **Agujero estructural:** Es la ausencia de una persona que permitiría establecer contacto con otra. (Burt, 1992)

2.7.8. Fuerza de los vínculos

Las relaciones se pueden medir según sus fuerzas, sea por su duración en el tiempo, cercanía de estas y otros factores. La teoría de los sobre la fuerza de los vínculos (GRANOVETTER, 1973) considera que existen los siguientes grados de fuerza:

- ✓ **Vínculos débiles:** Es la relación que establecieron aquellas personas que se conocen alguna vez y que establecieron un contacto muy breve. Por ejemplo, una persona que se conoce en un seminario y que pasado un tiempo se la vuelve a ver y comunica una oferta laboral a otra persona. A pesar de su brevedad, suelen ser muy eficaces.
- ✓ **Vínculos fuertes:** Son las relaciones que se establecen de forma muy frecuente y se generan con altos grados de confianza y empatía.

- ✓ **Vínculos ausentes:** Son relaciones que nunca se establecieron. Se da, por ejemplo, cuando las personas asisten a un evento y no establecen ningún contacto. Si se llegarán a encontrar otra vez, no establecerían, una conversación. Son fuentes de capital que no serían aprovechadas.

2.7.9. Valoración de las relaciones

Diversos autores, evalúan los resultados que el impacto de las relaciones pueda tener para el conjunto de la sociedad. Hay criterios positivos, neutros y negativos. Estos son:

- ✓ **Positiva:** A través del capital de las relaciones se tiene disponible recursos que permiten al portador realizar objetivos que de otro modo no son alcanzables o que son obtenibles a un costo mayor. (TRIGILIA, 2001)
- ✓ **Neutra:** Para Coleman, las relaciones que se establecen entre las personas son una herramienta facilitadoras. Depende del uso que el individuo le pone. Los resultaos sociales dependen del cuso que cada individuo le da. (Foley, 1997)
- ✓ **Negativa:** Bourdieu considera que "construcción deliberada de sociabilidad con el propósito de la creación de este recurso" puede ser perjudicial, pues sólo incrementa la desigualdad. (Portes, 1998) O puede emplearse para incrementar el dominio de un grupo sobre otro. Sea este político, delincencial u otro.

2.7.10. Medios de establecer contacto: la red social

Los seres humanos pueden relacionarse mediante contacto real o virtual, y de esta forma se generan las redes. Las personas suelen establecer contacto en espacios físicos o en realidades virtuales. A continuación se describen ambas:

✓ **Las redes sociales virtuales:**

Las redes sociales virtuales “son servicios prestados a través de Internet que permiten a los usuarios generar un perfil desde el que hacer públicos datos e interactuar con otros usuarios y localizarlos en la Red en función de las características publicadas en sus perfiles.” (Díaz-Llairó, 2011) Así llegan a constituir, “los nuevos espacios virtuales en los que nos relacionamos.” (Orihuela, 2008) donde podemos “desarrollar proyectos, integrar comunidades de otra manera, poner en pie servicios que de otra manera no existirían” (Fernández Hermana, 2008) A través de estas redes sociales virtuales, tales como Facebook o MySpace, se pueden desarrollar capital Bridging. (Ellison, Steinfield, & Lampe, 2007)

El crecimiento de las redes social “en tan sólo unos años ha sido notable, más si consideramos que cada vez son más los que se agregan y muchos otros que las utilizan con más reincidencia. Son millones de personas las que ingresan día a día las diferentes redes sociales existentes”. (González G. , 2013)

Las redes sociales, puede ser clasificadas como horizontales y verticales, a saber:

- **Generales u horizontales:** “cuentan con un gran número de usuarios con perfiles totalmente dispares y comportamientos muy diferentes. No obstante y para que sus miembros tengan la sensación de pertenecer a una comunidad, estas plataformas generalistas permiten a los usuarios crear sub-grupos de intereses comunes para atender las necesidades específicas de un colectivo concreto” (Celaya, 2011) Entre las redes sociales pertenecientes a este grupo podemos encontrar:

- **Facebook:** Es un lugar virtual donde se publican fotos, y se realizan conversaciones.
 - **Twitter:** Es un servicio que permite expresar frases en menos de 140 caracteres.
 - **Whatsapp:** Es un aplicativo para celulares que permite realizar conversaciones usando la conexión a Internet.
- **Especializadas u verticales:** “Estos sitios web se consolidan de forma paralela a las grandes redes sociales generalistas” (Arregocés Carrere, 2008) Estas “tiende cada vez más a la especialización y la segmentación, es decir, se adaptan a un usuario más concreto y exigente.” (Molina, 2008) Dentro de estas se pueden encontrar las redes sociales profesionales, que brindan un espacio virtual para el desarrollo de un perfil laboral con fin de darse a conocer. Un ejemplo de este tipo de red social es:
 - **Linkedin:** Es un sitio web en el cual se puede colocar el Curriculum y encontrar colegas, empleadores o trabajadores.

✓ **Encuentros reales:**

Para conocer nuevos contactos o mantenerlos se puede recurrir a:

- **Formalmente:** Cursos, conferencias, trabajo, eventos profesionales.
- **Informalmente:** Reuniones de amigos, grupos musicales, actividades de voluntariado, teatro, deportes, etc.

2.7.11. Medidas

“El estudio de estas redes sociales lo realiza la psicología social, sociología, estadísticas y teoría de gráficas. Estudiar las redes sociales

ofrece formas de entender patrones globales, entidades locales influyentes y permite examinar la dinámica de las redes.” (Marketing4ecommerce, 2015)

2.8. La empleabilidad

2.8.1. El mercado laboral actual

Antes de describir el mercado laboral actual, procedemos a definir, el mercado de trabajo como “aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía.” (LEÓN DE LA CRUZ & MIRANDA GUERRA).

En la actualidad, la estabilidad laboral ya no es una característica del mercado. En décadas anteriores, un profesional podía entrar a trabajar en una empresa y desarrollar, dentro ella, una línea de carrera. Incluso era situación respaldada en la Constitución Política del Perú del año 1979 que expresamente manifestaba que “El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa ajena, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

Sin embargo, con los vertiginosos cambios globales que se están llevando a cabo, esta modalidad de trabajo ha quedado desfasada debido a las exigencias de una competitividad, la necesidad de flexibilidad y de adaptación rápida al entorno. Hoy ni las mismas empresas son estables y recurren frecuentemente a la tercerización. Resulta más fácil y menos costoso que otra empresa especializada realice lo que a la primera le resulta ser una actividad no ordinaria. Lo

que “prevalecerá más un contrato de trabajo eventual, plazo fijo, que la de plazo indeterminado” (Infanzón, 2012)

Ante esta nueva realidad del mundo globalizado, surge un nuevo paradigma, la empleabilidad y que progresivamente va sustituyendo a otro más antiguo como es el de la estabilidad laboral. Los puestos laborales en sí mismos ya no tienen una garantía de existencia ilimitada, más aún ahora con los cambios tecnológicos. El trabajador es consciente de que su trabajo que realiza hoy no será para toda la vida por ello suele desarrollar su propia línea de carrera para desarrollar un perfil profesional que incluye a diversas organizaciones.

Así, en la actualidad se requieren trabajadores “cuya principal cualidad sea la flexibilidad ante los nuevos conocimientos y formas de gestión, su capacidad de aprendizaje continuo y de adaptación a los permanentes cambios de orden tecnológico y organizacional, para poder responder a las nuevas formas de producción y eficiencia organizacional, según las cuales, las empresas deben adoptar mecanismos de gestión modernos para llegar a competir en el mercado internacional”. (Garay S., 1998)

2.8.2. La estabilidad laboral y la empleabilidad

La estabilidad laboral, significa “en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo. Como es natural, todo persona, desea tener un trabajo estable, que no esté preocupado que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo. Sea este un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la

misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta” (Infanzón, 2012)

Por empleabilidad se entiende como “la competencia que posee una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su propio desarrollo laboral con acierto y satisfacción.” (Martínez González, 2011) Así, la empleabilidad “faculta al individuo para aprovechar plenamente las oportunidades del cambiante mercado laboral.” (Consuelo Camacho Pereira & Cayetano Medina Molina, 2012)

Además, empleabilidad es “la posibilidad de las personas para encontrar un empleo que retribuya sus capacidades laborales, por medio de diferentes influencias y fuentes, tales como: Las actividades de aprendizaje organizado por medio de la educación formal e informal, por medio del entrenamiento desarrollado en los diferentes puestos de trabajo de las organizaciones, de acuerdo con cada individuo y al contexto de uso”. (Iparraguirre, 2009)

Aunque “el propio sujeto es el primer responsable de su propia empleabilidad, qué duda cabe de que la familia, el sistema educativo y las empresas, entre otras instituciones y agentes, también son responsables del desarrollo de la competencia para la carrera profesional.” (González J. A., 2012)

Tomando en cuenta estas definiciones de empleabilidad para fines de esta investigación la definimos como la capacidad de ubicarse en un puesto laboral acorde a su perfil profesional en el menor tiempo posible y en el mayor cargo al mejor sueldo.

2.8.3. Las habilidades requeridas para conseguir empleo

En un estudio para conocer “las habilidades de trabajo para 2020” (SODEXO, 2015) se encontraron que estas son:

- ✓ Pensamiento crítico: Es una habilidad que diferencia al ser

humano de los ordenadores.

- ✓ Inteligencia social: Se emplean para establecer contactos con otras personas.
- ✓ Culturalidad: Operar en entornos distintos entornos culturales.
- ✓ Dominio del Big Data: Saber manejar grandes datos y comprenderlos.
- ✓ Alfabetización mediática: Dominio de los medios de comunicación sociales.
- ✓ Disciplina transversal: Conocimiento de un área en especial y la capacidad de interactuar otras disciplinas.
- ✓ Creatividad: Aportar soluciones más allá de lo rutinario.

2.8.4. Clasificación de la población según el trabajo

En el Perú (Ministerio de Trabajo, 2012) la población en términos laborales se clasifica en:

Población en Edad de Trabajar (PET): Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas. En el Perú, se considera a toda la población de 14 años y más como población en edad activa o población en edad de trabajar (PET).

Población Económicamente Activa (PEA): Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados).

Población No Económicamente Activa (inactivos): Son todas las personas que pertenecen a la población en edad de trabajar que en la semana de referencia no han trabajado ni buscado trabajo y no desean trabajar. Dentro de este grupo se encuentran las amas de casa, los estudiantes, los rentistas y los jubilados, que no se encontraban trabajando ni buscando trabajo. También se consideran

dentro de este grupo a los familiares no remunerados que trabajan menos de 15 horas de trabajo semanales durante el periodo de referencia.

PEA ocupada: Es el conjunto de la PEA que trabaja en una actividad económica, sea o no en forma remunerada en el periodo de referencia. En este grupo se encuentra las personas que:

- ✓ Tienen una ocupación o trabajo al servicio de un empleador o por cuenta propia y perciben a cambio una remuneración en dinero o especie.
- ✓ Tienen una ocupación remunerada, no trabajaron por encontrarse enfermos, de vacaciones, licencia, en huelga o cierre temporal del establecimiento.
- ✓ El independiente que se encontraba temporalmente ausente de su trabajo durante el periodo de referencia pero la empresa o negocio siguió funcionando.
- ✓ Las personas que prestan servicios en las Fuerzas Armadas, Fuerzas Policiales o en el Clero.

a. PEA subempleada: Son los trabajadores cuya ocupación no es adecuada cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas. En el caso del Perú se considera dos grupos de subempleo, por horas y por ingresos.

- ✓ Subempleo por horas (visible): Es aquel en el que se labora menos de 35 horas a la semana, se desea trabajar horas adicionales y se está en disposición de hacerlo.
- ✓ Subempleo por ingresos (invisible): Es aquel en el que se labora 35 o más horas semanales, pero su ingreso mensual es menor al ingreso mínimo de referencia.

b. PEA adecuadamente empleada: Está conformada por dos grupos de trabajadores:

- ✓ Aquellos que laboran 35 horas o más a la semana y reciben ingresos por encima del ingreso mínimo referencial, y
- ✓ Aquellos que laboran menos de 35 horas semanales y no desean trabajar más horas.

PEA desocupada: Se considera en esta categoría a las personas de 14 años y más que en el periodo de referencia no tenían trabajo, buscaron activamente trabajo durante la semana de referencia y no lo encontraron.

- ✓ Cesantes: Está conformada por las personas de 14 años y más que en el periodo de referencia estaban desocupados y que en periodos anteriores han estado ocupados.
- ✓ Aspirante: Están conformados por las personas de 14 años y más que en el periodo de referencia estaban desocupados y por primera vez buscan empleo.
- ✓ Desalentados: Conformado por las personas que sin trabajar y estando dispuesto a hacerlo no buscaron empleo por considerar que eran malas las posibilidades ofrecidas por el mercado y, por lo tanto, sabían que no lo encontrarían, pero que sí lo buscarían si tuviesen una percepción más positiva de las posibilidades laborales.

2.8.5. El ciclo laboral

A continuación se describe el ciclo laboral por pasos:

1. Búsqueda de empleo

La búsqueda de empleo es la primera actividad que realiza la persona que quiere ser trabajar y desarrollar su empleabilidad. Las formas más comunes de buscar ofertas laborales son:

Redes sociales: “Así, una encuesta de Universia y Trabajando.com reveló que los portales de empleo son los más usados por los

jóvenes iberoamericanos (75%), pese a que solo el 31% considera que este sea el método más efectivo para encontrar trabajo.” (Universia, 2014)

Periódicos: Ha sido hasta hace pocos años la forma más usual de obtener información sobre empresas que requieren trabajadores.

Red de contactos: “El uso de la red de contactos es el método más eficaz para encontrar un trabajo (...) Además, le permite enterarse de los empleos que no se anuncian: el ‘mercado oculto de empleos’” (Servicios de autoeficiencia)

Portales de empleo: “Los portales o webs con bolsa de empleo, son espacios destinados a la búsqueda activa, donde la persona en desempleo o mejora de empleo, accede a una serie de ofertas de empleo online de empresas diversas, que actualizan con mayor o menor frecuencia en función de sus necesidades.” (Suarez, 2015)
Entre estos también tenemos a los portales de instituciones del Estado que publican oficialmente las vacantes disponibles, las cuales deben hacerse de conocimiento público con la debida anticipación.

Agencias de empleo: “Una agencia de empleo actúa como enlace entre los empleadores y posibles empleados y solicitantes de empleo. Una agencia de empleo reúne, mantiene y gestiona miles de hojas de vida de los solicitantes de empleo y los compara con los posibles empleadores.” (Dutta & Martorel)

Ferias laborales: “Este tipo de Ferias demanda que los empleadores atiendan de manera personalizada a los solicitantes de empleo en un espacio y en un lugar determinados. En esta modalidad se realizan también eventos dirigidos a cubrir requerimientos específicos de personal para una sola empresa o sector económico.” (Empleo)

2. El proceso de selección y la inserción laboral

El proceso de selección hace uso de diversas técnicas para elegir a un futuro colaborador de una organización. “Entre los principales métodos y técnicas empleados en el proceso de selección de personal se encuentran: el método clínico, los centros de evaluación, la entrevista, las muestras de trabajo, la verificación de antecedentes, los tests psicológicos, el examen médico, la grafología, el polígrafo y hasta las pruebas de ADN.” (Zayas Agüero & Baez Santana, Selección de personal: métodos para evaluarla, 2009)

La inserción laboral es “un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante” (Pelayo Perez, 2012)

3. El contrato laboral

El contrato laboral es un acuerdo entre dos partes una persona natural y otra natural o jurídica para que la primera preste servicios subordinados a cambio de una remuneración. Según el Decreto Supremo N° 003-97-TR los elementos del contrato laboral son:

“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo por el trabajador como persona natural.” Art. 5

“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.” Art. 6

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que

el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.” Art. 9

4. El puesto de trabajo

En el puesto de trabajo el colaborador pone en práctica las competencias profesionales que mostró en el proceso de selección. Las competencias laborales “consistirían en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo.” (Tito Huamani, 2012). El ejercicio de estas, conlleva a una gestión eficiente de la empleabilidad.

5. Extinción de la relación laboral

La relación laboral puede extinguirse por diversos motivos, como la renuncia, el término del contrato laboral, el despido, la insolvencia de la empresa, muerte del trabajador o del empleador, jubilación, mutuo acuerdo, invalidez del empleado, etc.

De acuerdo al artículo 22° y 23° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, el despido es la decisión unilateral del empleador en virtud de la cual se da por resuelto o extinguido el vínculo laboral.

Según el Artículo 18° del Decreto Supremo N° 003-97-TR la renuncia es voluntaria y debe ser presentada con 30 días de anticipación. Este plazo puede ser exonerado por propia iniciativa del empleador o a pedido del trabajador; en este último caso, la carta de renuncia se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día de presentada.

Terminado el desempeño laboral en un puesto de trabajo, la persona en óptimas condiciones puede empezar otra vez a buscar trabajo y continuar así el ciclo laboral. El trabajador logra así poner en

desarrollo su empleabilidad.

VI. Marco legal

1. A nivel internacional

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son fundamentales en relación al trabajo. Estos son los siguientes:

- ✓ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
- ✓ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- ✓ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- ✓ Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957
- ✓ Convenio sobre la edad mínima, 1973
- ✓ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999
- ✓ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
- ✓ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

2. En el Perú

En el Perú las principales leyes laborales son:

- ✓ Constitución Política del Perú (1993)
- ✓ Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- ✓ Ley N° 28518 Ley de modalidades formativas laborales.
- ✓ Ley N° 27626 Ley de intermediación laboral.
- ✓ Ley N° 29245 Ley de tercerización.
- ✓ DL.728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- ✓ DL.713 – Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores

- ✓ DL.854 – Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo
- ✓ DL.892 – Derecho de los Trabajadores a la Participación de Utilidades

2.8.6. La empleabilidad en estadísticas

A nivel internacional, la Cartera de Educación y Formación de la Comisión Europea en una encuesta realizada en entre el 30 de agosto y el 7 de septiembre del año 2010 a 7000 reclutadores de personal, tanto privados como públicos, de 31 países sobre acerca de la empleabilidad de los graduados revela que los aspectos principales para contratar personal son la capacidad de trabajar en equipo (98%), la facultad de adaptarse a nuevas situaciones (97%), las competencias en materia de comunicación (96%) y el conocimiento de lenguas extranjeras (67%) jugaban un rol importante para la contratación.

En el Perú, el 54,3% (2 millones 702 mil 600) de la PEA de Lima Metropolitana está compuesta por hombres y el 45,7% (2 millones 278 mil 300) por mujeres. El 21,9% de la PEA tiene entre 14 a 24 años, el 54,0% de 25 a 44 años y el 24,1% de 45 y más años de edad.

El ingreso promedio mensual de los hombres se ubicó en 1784,5 nuevos soles y de las mujeres en 1263,3 nuevos soles, es decir, los hombres ganan en promedio S/.521,2 nuevos soles más que las mujeres. Los ingresos más altos son obtenidos por la población con educación superior universitaria, siendo 2,5 veces más que el ingreso de los que tienen educación primaria o menor nivel, 2,1 veces más que el ingreso de una persona con educación secundaria y 1,7 veces más que el ingreso de un trabajador con educación superior no universitaria. (INEI, 2015)

En el 2013, LHH-DBM, empresa internacional que brinda programas de Outplacement, Coaching Ejecutivo y Desarrollo del Talento Perú, realizó la primera encuesta de empleabilidad del Perú obteniendo una gran acogida. La muestra incluye a ejecutivos y profesionales de todo nivel y de todo tipo de sector económico, el objetivo de la encuesta fue entender mejor su nivel de empleabilidad y motivarlos a auto cuestionarse y que tomen acciones para mejorarla. De esta gran muestra, 909 eran gerentes generales (17% de la muestra total). Estos gerentes generales son 89% hombres, el 75% tiene entre 40 y 60 años y el 54% tiene más de 5 años ocupando ese cargo.

En cuanto a las capacitaciones, el 37% de los gerentes generales cuenta con un MBA (frente a un 23% del resto) y el 61% adicional tiene otras maestrías o diplomados. Su nivel de inglés es también claramente más avanzado que los otros grupos de la muestra, donde el 82% tiene como mínimo un nivel intermedio de inglés (frente a un 70% el resto).

Los gerentes generales reportan tener más logros y resultados que el resto de la muestra (73% vs 65%). Sin embargo, los gerentes generales son quienes en menor porcentaje tienen sus CV al día (45% vs 62%) lo que podría mostrar que se sienten más seguros en su rol y con menos intención de cambiarse o porque simplemente no tienen tiempo para actualizar la información.

En la encuesta ha sido interesante la respuesta que ha dado este estudio, donde en nuestro país existe un interés de parte de los profesionales por mantener o elevar su nivel de empleabilidad. Aún no hay un manejo de la marca personal on line, sabiendo que las personas tienen que hacerlo, por lo cual el 42% de las personas reconocen que la marca personal en línea es una vitrina para el trabajo y sin embargo no todos están compenetrados con estos. (Lee Hecht Harrison, 2013)

2.8.6.2. *Las carreras con mayor demanda en el Perú*

Una encuesta realizada por el portal Trabajando.com reveló que las carreras de Administración figuran como las de mayor demanda en el mercado laboral peruano en el 2014. Los datos se obtuvieron en más de 100 mil ofertas de empleo publicadas por las empresas clientes del portal el año pasado.

Así, según el sondeo, las 10 carreras más demandadas el 2014 fueron: Administración de Empresas, Contabilidad, Administración Hotelera, Administración de Negocios Internacionales, Computación e Informática, Ingeniería Industrial, Administración Financiera, Economía, Administración Industrial y Marketing. (Radio Programas del Perú, 2015)

CAPITULO III HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general

El capital humano y el capital relacional influyen en la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

3.2. Hipótesis específica

- ✓ Las capacitaciones recibidas por el egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos guarda relación con el rango de ingresos percibidos.
- ✓ El tiempo de experiencia laboral del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos guarda relación con el rango de ingresos percibidos.
- ✓ Verificar si hay relación entre la experiencia laboral del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y el rango de ingresos percibido.

3.3. Identificación de variables

3.3.1. Variables independientes

CAPITAL HUMANO

Para fines de esta investigación se abordó el capital humano bajo las dimensiones de conocimientos y experiencias del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

CAPITAL RELACIONAL

Para fines de esta investigación se entiende el término capital relacional como la colaboración que personas allegadas al egresado, denominadas contactos, pueden influir o mediar en la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

3.3.2. Variable dependiente

EMPLEABILIDAD

Para fines de esta investigación, se concibe por empleabilidad como la capacidad de ubicarse en un puesto laboral acorde a su perfil profesional en el menor tiempo posible con un rango salarial elevado.

3.3.3. Variable interviniente

FACTOR PSICOLÓGICO

Se entiende, para fines de esta investigación, como factor psicológico a la percepción que tiene el egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos respecto de su empleabilidad.

3.4. Indicadores

3.4.1. Indicadores de la variable independiente capital humano

- ✓ Grado de utilidad de los cursos según áreas.
- ✓ Número de capacitaciones al cierre del último año.
- ✓ Tiempo de experiencia laboral

3.4.2. Indicadores de la variable independiente capital relacional

- ✓ Medios para mantener vigente la red de contactos
- ✓ Oportunidades de trabajo obtenidas gracias a la red de contactos
- ✓ Tiempo dedicado a mantener vigente la red de contactos

3.4.3. Indicadores de la variable dependiente empleabilidad

- ✓ Condición laboral
- ✓ Área de desempeño y funciones
- ✓ Rango salarial
- ✓ Tiempo en conseguir un empleo
- ✓ Beneficios de obtener un diploma académico

3.4.4. Indicadores de la variable interviniente factor psicológico

- ✓ Nivel de empleabilidad

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿El capital humano y el capital relacional del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos influyen en su empleabilidad?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre las capacitaciones recibidas por el egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con el rango de ingresos percibido?</p> <p>¿Hay relación entre el tiempo de experiencia laboral del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos respecto a al rango de ingresos percibido?</p> <p>¿Mantener una red de contactos permite o ha permitido al egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obtener una oportunidad laboral?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Evidenciar que la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos mantiene relación con su capital humano y el capital relacional.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Constatar si existe relación entre las capacitaciones recibidas por el egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos con el rango de ingresos percibido.</p> <p>Verificar si hay relación entre la experiencia laboral del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y el rango de ingresos percibido.</p> <p>Observar si mantener la red de contactos permite o ha permitido al egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obtener una oportunidad laboral.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El capital humano y el capital relacional influyen en la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Las capacitaciones recibidas por el egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos guarda relación con el rango de ingresos percibido.</p> <p>El tiempo de experiencia laboral del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos guarda relación con el rango de ingresos percibido.</p> <p>Mantener una red de contactos permite o ha permitido al egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos obtener una oportunidad laboral.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Investigación descriptiva</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>La presente investigación es no experimental transversal.</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p> <p>Encuestas ad hoc a los egresados de las escuelas de negocios internacionales de los años 2011-2012.</p> <p>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</p> <p>Los datos se procesan mediante técnicas estadísticas.</p>

MATRIZ DE VIABILIDAD DE VARIABLES

Instrumento: Para la recolección de la información se elaboró encuestas Ad Hoc.

VARIABLE	INDICADORES	PREGUNTAS	CRITERIOS DE MEDICIÓN	TIPO Y ESCALA
Nombre: Capital humano Definición: Para fines de esta investigación se abordó el capital humano bajo las dimensiones de conocimientos y experiencias del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Grado de utilidad de los cursos según áreas.	13. Cursos en relación al área (Administración) ¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila	Poco útil Útil Muy útil Comunicación administrativa Doctrinas administrativas Proceso administrativo Proceso administrativo Dirección estratégica Estrategias competitivas Internacionales	Cualitativa ordinal
		16. Cursos en relación al área (Logística) ¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila	Poco útil Útil Muy útil Logística Distribución física internacional Envases y embalajes International Management Logistic Gerencia de transporte de carga internacional y seguros Gestión de empresas de servicios logísticos Taller de operaciones de comercio exterior Gerencia de compras internacionales Gestión aduanera Valoración y nomenclatura aduanera	Cualitativa ordinal
		17. Cursos en relación al área (Marketing) ¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila	Poco útil Útil Muy útil Marketing Investigación de mercados internacionales Taller de desarrollo de productos de exportación International marketing Ferias y misiones comerciales Canales y estrategias de distribución internacional Estrategias de promoción internacional Franquicias y licencias Alianzas estratégicas	Cualitativa ordinal
		14. Cursos en relación al área (Contabilidad) ¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo? (Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila	Poco útil Útil Muy útil Contabilidad general Costos y presupuestos Contabilidad gerencial Costos, precios y cotizaciones	Cualitativa ordinal
		15. Cursos en relación al área (Finanzas) ¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila	Poco útil Útil Muy útil Matemática financiera Administración financiera I Administración financiera II Operaciones bancarias International financebusiness Mercado de capitales	Cualitativa ordinal

			Mercado de productos y derivados	
		19. Cursos en relación al área (Recursos Humanos) ¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo? (Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo).	Poco útil Útil Muy útil Taller de desarrollo personal Comportamiento organizacional Gestión del talento humano	Cualitativa ordinal
	Número de capacitaciones al cierre del último año.	28. ¿Cuántas capacitaciones tiene concluidas al cierre del último año?	Diplomado Seminario Maestría en área empresarial Curso de especialización en área empresarial Curso informático / software Congreso en área empresarial	Cualitativa nominal
	Tiempo de experiencia laboral	8. ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la carrera ha acumulado?, considere un antes y después de egresar	Ninguna De 01 a 06 meses De 06 a 12 meses De 12 a 18 meses De 18 a 24 meses Más de 24 meses Antes de egresar Después de egresar	Cualitativa ordinal
Nombre: Capital relacional Definición: Para fines de esta investigación se entiende el término capital relacional como la colaboración que personas allegadas al egresado, denominadas contactos, pueden influir o mediar en la empleabilidad del egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Medios de mantener vigente la red de contactos	23. ¿De qué forma mantienes vigente tus redes de contactos? (Marque más de una alternativa de ser necesario)	Mantengo actualizado mi LinkedIn u otra red social Realizo reuniones uno a uno con diversos jefes y/o directivos Me reúno periódicamente con amigos de la universidad o colegio o anteriores trabajos u otros Asisto a reuniones y eventos de negocios Otro	Cualitativa nominal
	Oportunidades de trabajo obtenidas gracias a la red de contactos	27. ¿Hasta qué etapa su red de contactos (amigos, colegas del trabajo, familiares) lo ha apoyado en la búsqueda de un empleo?	Solo el aviso de la oportunidad laboral Solo como recomendación al reclutador o interesado de contratar Hasta la obtención del empleo En ninguna etapa	Cualitativa nominal
		29. ¿Se han generado oportunidades de trabajo a raíz de tu participación en tus redes de contacto?	Sí, estoy cerrando o he cerrado una oportunidad laboral No, no he cerrado ninguna oportunidad laboral	Cualitativa nominal
		30. ¿Ha conseguido empleo mediante alguna red social (Facebook, Twitter, LinkedIn)?	Sí No	Cualitativa nominal
	Tiempo dedicado a mantener vigente la red de contactos	31. ¿Dedicas tiempo a mantener vigente tus redes de contacto/confianza?	Sí, frecuentemente Solo a veces No	Cualitativa nominal

VARIABLE INTERVINIENTE FACTOR PSICOLOGICO.				
DEFINICION	INDICADORES	PREGUNTAS	CRITERIOS DE MEDICIÓN	TIPO Y ESCALA
<p>Nombre: Factor psicológico</p> <p>Definición: Se entiende, para fines de esta investigación, como factor psicológico a la variable interviniente que mide la percepción que tiene el egresado de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos respecto de su empleabilidad.</p>	Nivel de empleabilidad	26. ¿Cómo califica su nivel de empleabilidad?	Altamente empleable Muy empleable Empleable Poco empleable Nada empleable	Cualitativa ordinal

VARIABLE INTERVINIENTE				
DEFINICION	INDICADORES	PREGUNTAS	CRITERIOS DE MEDICIÓN	TIPO Y ESCALA
<p>Nombre: Datos de control</p> <p>Definición: Es aquella variable que no relacionada directamente con el objeto de estudio pero que permite mejorar su comprensión.</p>	Sexo	1. ¿Cuál es tu sexo?	Masculino Femenino	Cualitativa nominal
	Edad	2. ¿Cuál es tu edad?		Cuantitativa
	Año de egreso	4. ¿En qué ciclo egresaste de la EAP de Negocios Internacionales?		Cualitativa ordinal
	Año de ingreso	3. ¿En qué año ingresaste a la EAP de Negocios Internacionales?		Cualitativa ordinal
	Rango académico	6. Al egresarse ubicaba en el rango académico de...	Quinto Superior Tercio Superior Ninguna de las anteriores	Cualitativa ordinal
	Código de alumno	33. ¿Cuál es su código de matrícula?		Cualitativa nominal

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se encuentra enmarcado dentro de los diseños no experimental transversal descriptiva correlacional, según Carrasco (2009, p.154) estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar, estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia.

4.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis está representada por cada egresado de la escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2011-2012.

4.3. Población de estudio

Según Tamayo (2004), define población como:

Totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación (p. 176).

La población está constituida por todos los egresados de la escuela de Administración de negocios internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2011-2012, teniendo como referencia el rol que cumplen actualmente.

4.4. El objeto de estudio

El objeto de estudio es la empleabilidad del egresado de la escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el período 2011-2012.

4.5. Tamaño de la muestra

Para determinar la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, según Carrasco, (2009):

Este tipo de muestras dependen de la probabilidad donde cualquier miembro de la población puede integrar la muestra, dentro del muestreo probabilístico tenemos la muestra aleatoria estratificada, según este mismo autor este tipo de muestras nos permite obtener la muestra según determinadas características como edad, sexo, profesión entre otros (p. 241).

La muestra se determinó teniendo en cuenta el universo de egresados (230) de la Escuelas de Negocios Internacionales en los años 2011 y Administración 2012 de la siguiente forma:

$$\frac{NZ_{\alpha/2}^2 P(1 - P)}{(N - 1)e^2 + Z_{\alpha/2}^2 P(1 - P)}$$

Dónde:

Con un nivel de significancia de 95%.

Z=1.96

N=230

P=0.97

1-P=0.03

E=0,05

Donde n=37,57443154 que se redondea a 38.

4.6. Selección de muestra

El trabajo de campo se realizó utilizando el método de muestreo aleatorio simple, esto es, todos los elementos de la población tienen las mismas posibilidades de ser elegidos, eliminando con ello la carga subjetiva del investigador y las posibilidades de sesgar el estudio.

Se realizaron encuestas a los egresados. Estas fueron hechas físicamente en algunos casos, aprovechando que estaban cursando cursos de titulación. También se llevaron a cabo respuestas empleando la encuesta virtual facilitada por la plataforma de Google.

4.7. Técnica de recolección de datos

En el presente estudio se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, según Mejía (2005) la técnica de la encuesta:

Opera a través de la formulación de preguntas por parte del investigador y de la emisión de respuestas por parte de las personas que participan en la investigación. Estas opiniones, actitudes, intereses motivaciones, intenciones, deseos o conductas personales de los sujetos que responden, que es la información que realmente necesita el investigador (p. 47).

Los datos se recabaron mediante encuestas a los egresados de las escuelas de negocios internacionales de los años 2011-2012. El cuestionario aplicativo se formuló ad hoc de acuerdo a los indicadores planteados y así llegar a los objetivos. Se cuidó meticulosamente que el encuestado conteste libremente.

4.8. Análisis e interpretación de resultados

Para el procesamiento de la información recabada a través de la encuesta ad-hoc, se empleó software estadístico. De la misma forma para la preparación y redacción del informe final fue necesario emplear los diversos paquetes aplicativos de Microsoft Office. Una vez procesada

la información se realizó la interpretación de ésta, mediante cuadros estadísticos, gráficos, ilustraciones, específicamente se ha utilizado la Chi cuadrada, la prueba de bondad de ajuste y la prueba de normalidad Shapiro-Wilk.

✓ **Chi Cuadrada:**

Es una prueba estadística para evaluar hipótesis acerca de la relación de dos variables categóricas. Se simboliza: X^2 .

Hipótesis a probar: Correlacionales.

Variables involucradas: Dos. La prueba Ji Cuadrada no considera relaciones causales.

Nivel de medición de las variables: Nominal u ordinal (o intervalos o razón reducidas a ordinales).

Procedimiento: La Ji cuadrada se calcula por medio de una tabla de contingencia o tabulación cruzada, que es una tabla de dos dimensiones y cada dimensión contiene una variable, a su vez, cada variable se subdivide en dos o más categorías.

Valor p:

Es la probabilidad de observar un valor muestral tan extremo o más que el valor observado, si la hipótesis nula es verdadera. La determinación del valor p no sólo da como resultado una decisión respecto de H_0 , sino que brinda la oportunidad de observar la fuerza de decisión.

Prueba de bondad de ajuste: Mc Graw Hill. (2012. p. 649)

La prueba de bondad de ajuste es una de las pruebas estadísticas de uso más común. Es particularmente útil porque requiere sólo un nivel

nominal de medición. Por ello es posible llevar a cabo una prueba de hipótesis con datos que han sido clasificados en grupo.

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk:

Cuando la muestra es como máximo de tamaño 50 se puede contrastar la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk. Para efectuarla se calcula la media y la varianza muestral, y se ordenan las observaciones de menor a mayor. A continuación se calculan las diferencias entre: el primero y el último; el segundo y el penúltimo; el tercero y el antepenúltimo, etc. y se corrigen con unos coeficientes tabulados por Shapiro y Wilk.

4.9. Delimitaciones de la investigación

La presente investigación se delimita a estudiar a la escuela de Administración de negocios internacionales de pre-grado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Por tanto, es posible que con nuestros resultados, conclusiones y recomendaciones se pueda inferir la realidad de las escuelas de Negocios Internacionales de Lima Metropolitana. De lo cual se deduce que para aplicar estos resultados y conclusiones a escuelas de negocios del interior del país será necesario aplicar estudios complementarios que consideren la realidad en la cual se encuentran.

4.10. Limitaciones de la investigación.

La dificultad de mayor incidencia fue la escasa disponibilidad de los encuestados para responder el cuestionario.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS¹²

5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1. Población según sexo

De forma introductoria se presenta el análisis de la población según sexo.

Tabla 2 Población según sexo

Sexo	N	Porcentaje
Masculino	84	37%
Femenino	146	63%
Total	230	100%

Interpretación:

Del total de la población objeto de estudio, el 63% de las personas egresadas son mujeres y la diferencia son varones.

¹ Esta sección mostrará los resultados de la pesquisa. Sólo para fines de presentación de datos, los porcentajes se han redondeado a uno o dos decimales.

² Excepto donde se indique lo contrario, los resultados se refieren a la muestra de investigación.

5.1.2. Población según ponderado final de la carrera

Tabla 3 Población según ponderado final de la carrera

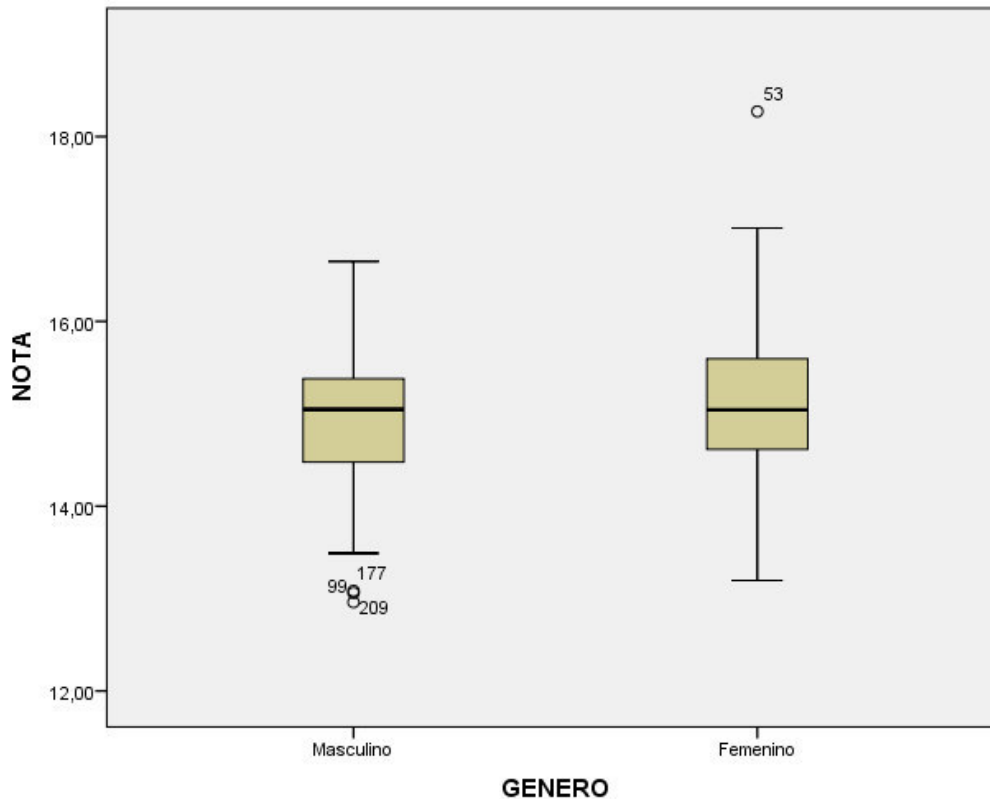
Estadísticos		
NOTA		
N	Válido	230
	Perdidos	0
Media		15,0502
Error estándar de la media		,05143
Mediana		15,0480
Moda		15,05 ^a
Desviación estándar		,78004
Varianza		,608
Rango		5,31
Mínimo		12,96
Máximo		18,27
Percentiles	25	14,5615
	50	15,0480
	75	15,4878

Interpretación:

Los egresados entre los años 2011 y 2012 de la escuela de Administración de negocios internacionales tuvieron una nota promedio de 15,0502.

5.1.3. Box Plot: Población según promedio ponderado y sexo

Ilustración 1 Box Plot: Población según notas y sexo.



Interpretación:

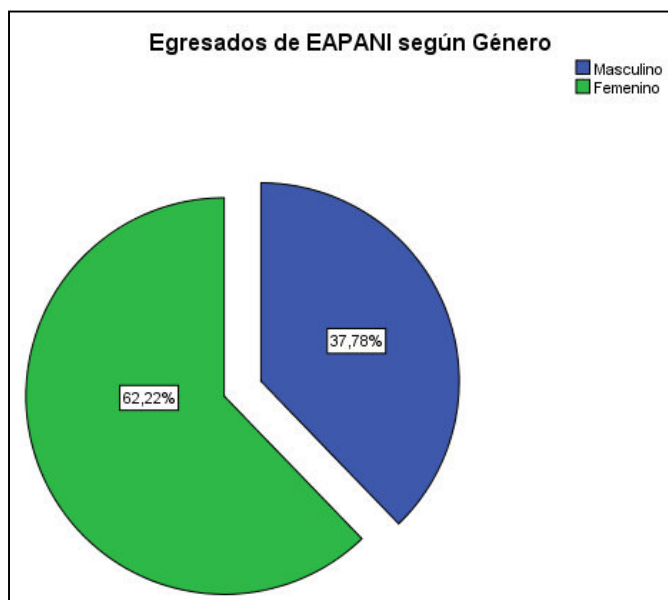
El sexo masculino presenta un rango mínimo y máximo de promedios finales al término de la carrera de 12,96 y 16,65, respectivamente. El 50% de los hombres obtuvo un promedio final menor o igual a 15,05. Mientras que el sexo femenino presenta un rango mínimo y máximo de promedios finales al término de la carrera de 13,20 y 18,27, respectivamente. El 50% de las mujeres obtuvo un promedio final menor o igual a 15,05. Aunque ambos sexos tengan igual promedio, es de destacar que las mujeres poseen notas más altas que los varones.

5.1.4. Muestra según sexo

Tabla 4 Egresado según sexo

Genero	Porcentaje
Masculino	37,8
Femenino	62,2
Total	100,0

Ilustración 2 Egresados de EAPANI según sexo



INTERPRETACIÓN:

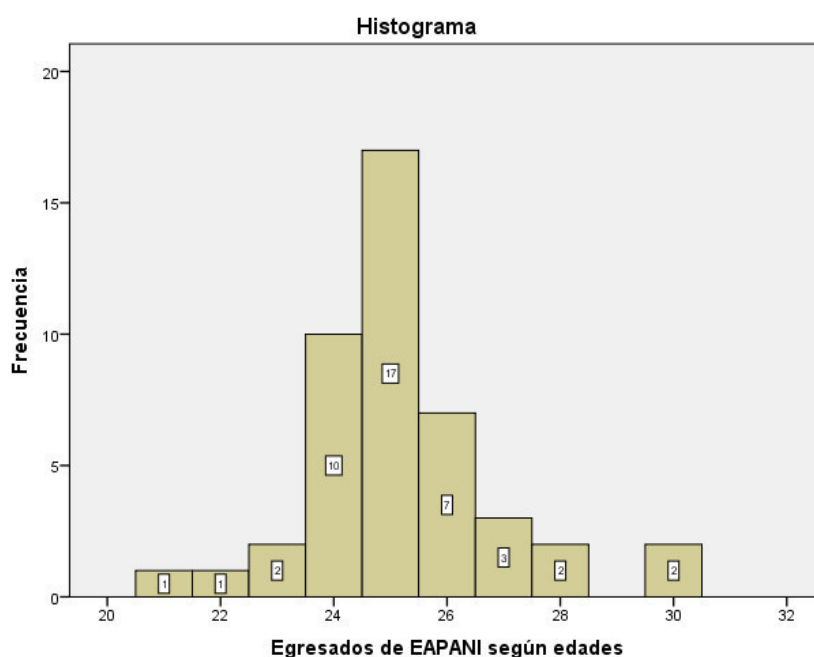
En lo que respecta al análisis de la muestra, se puede observar que los egresados de la escuela de Administración de Negocios Internacionales según sexo se encuentra conformada por un 37,8% perteneciente al sexo masculino y el 62,2% perteneciente al sexo femenino. Este resultado muestral es similar al poblacional lo que permite inferir que la muestra es representativa.

5.1.5. Egresado según edad:

Tabla 5 Egresados según Edad

Edad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
21	2,2	2,2
22	2,2	4,4
23	4,4	8,9
24	22,2	31,1
25	37,8	68,9
26	15,6	84,4
27	6,7	91,1
28	4,4	95,6
30	4,4	100,0
Total	100,0	

Ilustración 3 Egresado según Edad

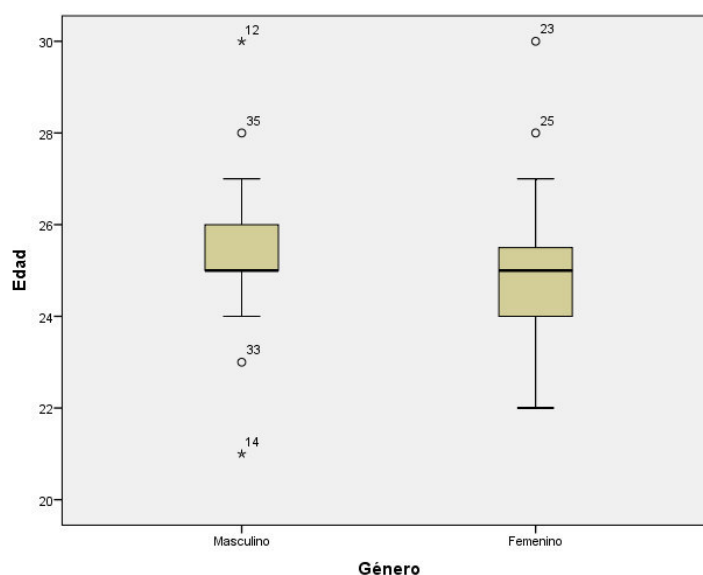


INTERPRETACIÓN:

Analizando la muestra según la edad del egresado, se observa que la mayoría de los egresados (17) que representan el 37,8% tienen 25 años, 10 egresados (22,2%) tienen 24 años, 7 egresados (15,6%) tienen 26 años, 3 egresados (6,7%) tienen 27 años, 2 egresados (4,4%) tienen 23 años, 2 egresados (4,4%) tienen 28 años, 1 egresado (2,2%) tiene 21 años y otro egresado (2,2%) tiene 22 años.

5.1.6. Box Plot: Egresados por edad y sexo:

Ilustración 4 Egresados por edad y sexo



INTERPRETACIÓN:

Analizando la figura, en cuanto a la edad y el sexo, se observa que en las edades del sexo masculino, se concentran entre el segundo cuartil de 25 años y tercer cuartil de 26 años. En el sexo femenino, la concentración de edades está comprendida entre el primer cuartil de 24 años y el tercero de 25,5 años. Este último sexo tiene las edades más dispersas. También se hallaron algunos casos extremos respecto. Se concluye que el egresado promedio tiene 25 años para ambos sexos.

5.1.7. Dicotomía laboral

Tabla 6 PEA Ocupada

¿Está trabajando?	Porcentaje
Si	91,1
No	8,9
Total	100,0

INTERPRETACIÓN:

Analizando los contenidos de la tabla, en cuanto a la pregunta “si se encuentran trabajando”, el 91,1% responde afirmativamente, mientras que el 8,9% indica que no. Estos últimos manifestaron que se dedican a estudiar o a quehaceres del hogar.

5.1.8. Condición laboral

Tabla 7 Condición Laboral

¿Cuál es tu condición laboral?	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Trabajador independiente	11,1	11,1
Trabajador dependiente del sector público	11,1	22,2
Trabajador dependiente del sector privado	68,9	91,1
No estoy trabajando pero busco empleo	2,2	93,3
No estoy trabajando ni busco empleo	6,7	100,0
Total	100,0	

INTERPRETACIÓN:

Analizando los contenidos de la tabla, en cuanto a la condición laboral, se puede observar que el 68,9% es trabajador dependiente del sector privado, el 6,7% no está trabajando ni busca empleo, el 11,1% es trabajador independiente, el 11,1% es trabajador dependiente del sector público y el 2,2% no está trabajando pero busca empleo.

Vemos que existe una alta tendencia del egresado a trabajar en el sector privado.

5.1.9. Vinculación a los Negocios Internacionales

Tabla 8 Vinculación de Negocios Internacionales

¿Realizas actividades relacionadas a los mercados internacionales?	Porcentaje del total	Porcentaje de los que trabajan
Si	62,2	68,3
No	28,9	31,7
Total	91,1	100,0
No trabaja	8,9	
Total	100,0	

INTERPRETACIÓN:

Analizando los contenidos de la tabla, en cuanto a si los egresados de la escuela de Administración de Negocios Internacionales realizan funciones dirigidas a los mercados internacionales en la labor diaria, el 62,2% manifestó que si ejecuta dichas funciones, mientras que un considerable 28,9%, no ejecuta dichas funciones sino que se orienta al mercado local. Recordemos que 8,9% manifestó que no está laborando.

5.1.10. Tiempo transcurrido en conseguir empleo

Tabla 9 Tiempo transcurrido en conseguir empleo

¿Cuánto tiempo se ha tardado en conseguir un empleo?	Frecuencia	Porcentaje válido
Menor a 03 meses	29	80,6
03 meses - 06 meses	7	19,4
Total	36	100,0
No trabaja	9	
Total	45	

INTERPRETACIÓN:

Respecto de los contenidos de la tabla en cuanto el tiempo en el que se han tardado en conseguir un empleo, se puede observar que 29 egresados (80,6%) se demoraron menos de 3 meses y finalmente 7 egresados (19,4%) se demoraron de 3 a 6 meses en conseguir empleo. De acuerdo a la muestra podemos inferir que no es muy difícil, para el egresado, encontrar un empleo.

5.1.11. Obtención de grado de bachiller

Tabla 10 Beneficios de obtener el grado de bachiller

Beneficios de obtener el grado de bachiller	Porcentaje	Porcentaje de casos
No tuvo ningún efecto	46,9%	51,1%
Un incremento salarial	20,4%	22,2%
Conseguir un trabajo	18,4%	20,0%
Un ascenso laboral	14,3%	15,6%
Total	100,0%	108,9%

INTERPRETACIÓN:

Cuando los egresados de la muestra respondieron acerca de los beneficios que les significó haber obtenido el grado del bachiller, el 46,9% del total mencionó que no tuvo ningún efecto en su empleabilidad, para el 20,4% de la muestra significó un incremento salarial, para el 18,4% le ayudó a conseguir un trabajo y finalmente, para el 14,3% les sirvió para un ascenso laboral. En otros términos, el 53,1% obtuvo al menos algún beneficio. Cabe destacar que esta pregunta era de opción múltiple, por lo que los beneficios pudieron ser más de uno.

5.1.12. Obtención de grado de licenciado

Tabla 11 Beneficios de obtener la licenciatura

	Porcentaje	Porcentaje de casos
No tuvo ningún efecto	46,9%	51,1%
Un incremento salarial	26,5%	28,9%
Un ascenso laboral	16,3%	17,8%
Conseguir un trabajo	10,2%	11,1%
	100,0%	108,9%

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a los resultados arrojados por la muestra al 53.1% de los egresados le reportó algún beneficio obtener la licenciatura. Para el 26,5% significó un incremento salarial, para el 16,3% le ayudó a conseguir un trabajo y finalmente, para el 10,2% les sirvió para un ascenso laboral.

5.1.13. Experiencia laboral antes de egresar

Tabla 12 Experiencia laboral previa egresar

¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la carrera ha acumulado?, considere un antes y después de egresar [Antes de egresar]	Porcentaje	Porcentaje válido
Ninguna	15,6	15,6
De 01 a 06 meses	17,8	17,8
De 06 a 12 meses	37,8	37,8
De 12 a 18 meses	11,1	11,1
De 18 a 24 meses	6,7	6,7
Más de 24 meses	11,1	11,1
Total	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN:

Analizando los contenidos de la tabla, en cuanto al tiempo de experiencia laboral relacionada a la carrera que el egresado ha acumulado antes de terminar los estudios, se puede observar que, el 37,8% afirma que ha acumulado de 6 a 12 meses de experiencia, el 17,8% de 1 a 6 meses, el 15,6% no ha acumulado experiencia, el 11,1% de 12 a 18 meses, el 11,1% más de 24 meses y finalmente, el 6,7% ha acumulado de 18 a 24 meses de experiencia.

Se puede deducir que un egresado de la escuela de Administración de Negocios Internacionales antes de terminar la carrera, ya se había insertado en el mercado laboral paralelamente a la culminación de sus estudios.

5.1.14. Experiencia laboral después de egresar

Tabla 13 Experiencia laboral después de egresar

¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la carrera ha acumulado?, considere un antes y después de egresar [Después de egresar]	Porcentaje	Porcentaje válido
Ninguna	2,2	2,2
De 01 a 06 meses	4,4	4,4
De 06 a 12 meses	26,7	26,7
De 12 a 18 meses	26,7	26,7
De 18 a 24 meses	13,3	13,3
Más de 24 meses	26,7	26,7
Total	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN:

De igual manera, respecto de los contenidos de la tabla mostrada, en cuanto al tiempo de experiencia laboral relacionada a la carrera que se ha acumulado después de egresar, se puede observar que, el 26,7% afirma que ha acumulado de 6 a 12 meses de experiencia, el 26,7% de 12 a 18 meses, el 26,7% más de 24 meses, el 13,3% de 18 a 24 meses, el 4,4% de 1 a 6 meses y finalmente, el 2,2% no ha acumulado experiencia, respectivamente.

5.1.15. Área de desempeño

Tabla 14 Área de desempeño

Área de Desempeño	Porcentaje	Porcentaje del total de trabajadores	Porcentaje acumulado
Logística	42,2	46,3	42,2
Administración	13,3	14,6	55,5
Marketing	13,3	14,6	68,8
Ventas	11,1	12,2	79,9
Finanzas	6,7	7,3	86,6
Contabilidad	4,4	4,9	91
Totalde trabajadores	91,1	100,0	
No trabaja	8,9		
	100,0		

INTERPRETACIÓN:

Analizando los contenidos de la tabla, en cuanto al área de desempeño, se puede observar que, el 42,2% labora en el área de logística, 13,3% en marketing, 13,1% se desempeña en actividades de administración, el 11,1% en ventas, el 6,7% en finanzas y el 4,4% en contabilidad.

Logística es el área predominante en el que ejercen su profesión los egresados de la escuela de administración de negocios internacionales.

5.1.16. Cursos según área de desempeño: LOGISTICA

A continuación presentamos lo que los egresados de la escuela de administración de negocios internacionales opinan sobre la utilidad de los cursos aprendidos para su ingreso o permanencia en un puesto laboral.

Tabla 15 Egresados que trabajan en el área logística

Trabajan en el área logística		No trabajan en el área de logística		Total	
N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
19	42,2%	26	57,8%	45	100,0%

Recordando el punto 10.10.15 el 42.2% de los egresados de la escuela de administración de negocios internacionales, que conforman la muestra, trabajan en el área logística.

Tabla 16 Utilidad de cursos: logística

	Útil	Poco útil	Muy util
Logística	11	0	8
Distribución física internacional	7	0	12
Envases y embalajes	10	4	5
International Management Logistic	10	2	7
Gerencia de transporte de carga internacional y seguros	10	2	7
Gestión de empresas de servicios logísticos	10	3	6
Taller de operaciones de comercio exterior	8	2	9
Gerencia de compras internacionales	9	3	7
Gestión aduanera	5	1	13
Valoración y nomenclatura aduanera	6	2	11
TOTAL	86	19	85

La tabla precedente se resume en la siguiente:

Tabla 17 Utilidad de cursos: Logística

Logística frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Logística Cursos	Útil	86	45,3%	452,6%
	Muy útil	85	44,7%	447,4%
	Poco útil	19	10,0%	100,0%
Total		190	100,0%	1000,0%

INTERPRETACIÓN:

Luego de preguntar por la utilidad de cada curso de logística y haber contabilizado las apreciaciones, de acuerdo a la muestra se puede observar que al 45,3% les pareció útil los cursos de logística que llevó, al 44,7% les pareció muy útil y finalmente, al 10% les pareció poco útil, respectivamente. Cabe precisar, que esta pregunta se hizo solamente a los que manifestaron desempeñarse en el área logística.

5.1.17. Cursos según área de desempeño: MARKETING

Tabla 18 Egresados que trabajan en el área de Marketing

Trabajan en el área de marketing		No trabajan en el área de marketing		Total	
N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
6	13,3%	39	86,7%	45	100,0%

Recordando el punto 10.10.15 el 13.3% de los egresados de la escuela de administración de negocios internacionales, que conforman la muestra, trabajan realizando actividades de marketing.

Tabla 19 Utilidad de los cursos: Marketing

CURSO	Útil	Poco útil	Muy util
Marketing	1	1	4
Investigación de mercados internacionales	3	0	3
Taller de desarrollo de productos de exportación	1	3	2
International marketing	2	0	4
Ferias y misiones comerciales	2	2	2
Canales y estrategias de distribución internacional	3	1	2
Estrategias de promoción internacional	3	1	2
Franquicias y licencias	3	1	2
Alianzas estratégicas	3	0	3
TOTAL	21	9	24

La tabla precedente se resume en la siguiente:

Tabla 20 Utilidad de cursos: Marketing

Marketing frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Marketing Cursos	Muy útil	24	44,4%	400,0%
	Útil	21	38,9%	350,0%
	Poco útil	9	16,7%	150,0%
Total		54	100,0%	900,0%

INTERPRETACIÓN:

Luego de preguntar por la utilidad de los cursos relacionados al marketing y haber contabilizado las apreciaciones, se puede observar que, al 44,4% les pareció muy útil, al 38,97% les pareció útil y finalmente, al 16,7% les pareció poco útil, respectivamente. Cabe precisar, que esta pregunta se hizo solamente a los que manifestaron desempeñarse en el área marketing.

5.1.18. Cursos según área de desempeño: ADMINISTRACION

Tabla 21 Egresados que trabajan en el área de Administración

Trabajan en el área de administración		No trabajan en el área de administración		Total	
N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
6	13,3%	39	86,7%	45	100,0%

Recordando el punto 10.10.15 el 13.3% de los egresados de la escuela de administración de negocios internacionales, que conforman la muestra, trabajan en el área administrativa. Los egresados respondieron sobre la utilidad de cada curso que pertenece al área de administración dando como resultado la tabla siguiente:

Tabla 22 Calificación de los cursos de administración

CURSO	Útil	Poco útil	Muy útil
Comunicación administrativa	5	1	0
Doctrinas administrativas	2	4	0
Proceso administrativo	2	2	2
Proceso administrativo	3	1	2
Dirección estratégica	2	1	3
Estrategias competitivas Internacionales	1	2	3
TOTAL	15	11	10

La tabla precedente se resume en la siguiente:

Tabla 23 Utilidad de cursos: Administración

Administración frecuencias				
		Respuestas		Porcentaje de casos
		N	Porcentaje	
Administración Cursos	Útil	15	41,7%	250,0%
	Poco útil	11	30,6%	183,3%
	Muy útil	10	27,8%	166,7%
Total		36	100,0%	600,0%

INTERPRETACIÓN:

Respecto los contenidos de la tabla mostrada, en cuanto a la utilidad de los cursos llevados, según el área en el cual se desempeñan (administración), al 41,7% les pareció útil, al 30,6% les pareció poco útil y finalmente al 27,8% les pareció muy útil, respectivamente.

De los tres últimos puntos podemos inferir que los cursos dictados por la escuela de administración de negocios internacionales, son útiles para el ingreso o permanencia de los egresados en un puesto laboral.

5.1.19. Numero de capacitaciones recibidas

Como parte del mundo competitivo en el que vivimos, y de la constante necesidad de actualización, a los egresados de la muestra que respondieron que estaban trabajando o buscaban trabajo, se les pregunto sobre el número de capacitaciones recibidas el último año y ellos respondieron según los resultados que se muestran a continuación.

Tabla 24 Número de capacitaciones recibidas

N°	Informática	Seminario	Diplomado	Curso	Congreso	Maestría
0	11	21	22	25	27	38
1	22	9	17	13	10	3
2	7	4	3	4	2	1
Más de dos	2	8	0	0	3	0
Total	31	21	20	17	15	4
	73,81%	50,00%	47,62%	40,48%	35,71%	9,52%

El 73,81% manifestó requirió capacitarse formalmente en informática, 50% de los encuestados estuvo presente en al menos un seminario relacionado al área empresarial, el 47,62% aseveró haber llevado un diplomado o más, el 40,48% se dedicó a un curso de especialización, el 35,71% asistió a congresos, mientras que el 9,52% ya inició estudios de post-grado.

De la tabla anterior deducimos que es casi imprescindible para el egresado contar con conocimientos actualizados de informática para su desempeño profesional, adicionalmente los seminarios, diplomados, cursos de especialización y congresos cuentan con acogida entre los egresados, tal vez esto se deba a su corta duración y la necesidad que ellos tienen de actualizarse en temas puntuales. La maestría, en contraste, cuenta con poca participación entre los egresados quienes no hace mucho tiempo acaban de salir de las aulas universitarias.

Los mismos datos expresados según la cantidad de capacitaciones que tiene cada egresado se refleja en la siguiente tabla.

Tabla 25 Número de capacitaciones como mínimo por cada egresado

N° de capacitaciones	N° de egresados	En porcentaje	En porcentaje del total de la muestra	Porcentaje acumulado
Ninguna	4	8,9%	9,8%	9,8%
1	5	11,1%	12,2%	22,0%
2	10	22,2%	24,4%	46,3%
3	3	6,7%	7,3%	53,7%
4	2	4,4%	4,9%	58,5%
5	6	13,3%	14,6%	73,2%
6	5	11,1%	12,2%	85,4%
7	2	4,4%	4,9%	90,2%
8	1	2,2%	2,4%	92,7%
9	1	2,2%	2,4%	95,1%
10	1	2,2%	2,4%	97,6%
12	1	2,2%	2,4%	100,0%
Total	41	91,1%	100,0	
No trabajan	4	8,9%		
Total	45	100,0%		

INTERPRETACIÓN:

Para la elaboración de esta tabla se consideró el mínimo de capacitaciones que tiene cada egresado de la muestra; dado que una de las alternativas de la pregunta se realizó con la alternativa “más de dos capacitaciones” y se convirtió, para fines de tratamiento estadístico, esta pregunta en el número “3”.

Analizando los contenidos de la tabla mostrada, se puede observar que el 22,2% de los egresados de la escuela de Administración de Negocios Internacionales cuenta con 2 capacitaciones, el 13,3% tiene con al menos 5 capacitaciones, el 11,1% cuenta con 6 capacitaciones, como

mínimo, el 11,1% cuenta con 1 capacitación, el 8,9% no cuenta con capacitación alguna, el 6,7% cuenta con 3 capacitaciones, el 4,4% cuenta con 4 capacitaciones, el otro 4,4% cuenta con al menos 7 capacitaciones, el 2,2% cuenta con 8 capacitaciones como mínimo, otro 2,2% cuenta con al menos 9 capacitaciones, otro 2,2% cuenta con 10 capacitaciones como mínimo y finalmente otro 2,2% cuenta con 12 capacitaciones.

5.1.20. Frecuencia en mantener la red de contactos.

Tabla 26 Frecuencia en mantener la red de contactos

¿Dedicas tiempo a mantener vigente tus redes de contacto?	
Si	28,9%
Solo a veces	55,6%
No	8,9%
Sub-Total	93,3%
No trabaja ni busca trabajo	6,7%
Total	100,0%

INTERPRETACIÓN:

Analizando los contenidos de la tabla, cuando se preguntó acerca de la del tiempo que dedica el egresado a mantener vigente las redes de contacto, el 55,6% lo hace sólo a veces, un 28,9% afirmó que si dedica tiempo, y finalmente un 8,9% afirman que no lo hace. Se considera importante esta pregunta para los cruces de variables que se presentan más adelante.

5.1.21. Formas de mantener la red de contactos

La siguiente tabla a los egresados que mantienen su vigente su red de contactos.

Tabla 27 Resumen de Caso Red de Contactos

Dedican a mantener su red de contactos		No dedican a mantener su red de contactos		Total	
N	En porcentaje	N	En porcentaje	N	En porcentaje
33	73,3%	12	26,7%	45	100,0%

El 73,3% de los egresados de la escuela de administración de negocios internacionales se dedica a mantener vigente su red de contactos. A continuación se detallan, por orden, las formas como los egresados mantienen vigente esta red de contactos.

Tabla 28 Red de Contactos

Mantenimiento de la red de contactos (Alternativas múltiples)	N	Porcentaje
Me reúno periódicamente con amigos de la universidad o colegio o anteriores trabajos	24	72,7%
Mantengo actualizado mi LinkedIn u otra red social	18	54,5%
Asisto a reuniones y eventos de negocios	9	27,3%
Realizo reuniones uno a uno con diversos jefes y/o directivos	4	12,1%

INTERPRETACIÓN:

Los egresados tienen diversas formas de mantener vigente su red de contactos. La modalidad que más emplean es mediante las reuniones periódicas con amigos de la universidad o colegio o de anteriores trabajos (72,7%). La siguiente forma es mantener actualizado su perfil LinkedIn u otra red social. En menor medida asisten a reuniones o eventos de negocios (27,3%) y poco se reúnen personalmente con sus jefes o directivos (12,1%). Cabe destacar que las respuestas a esta pregunta eran múltiples por lo que claramente se nota que los contactos de los egresados proceden de su ambiente de estudios o colegas.

5.1.22. Nivel de ingreso salarial de los egresados según vinculación a los negocios internacionales

Tabla 29 Tabla Cruzada: Vinculación a los negocios internacionales con rango de ingresos

En tu labor diaria ¿ejecutas funciones dirigidas a los mercados internacionales?	¿Cuál es el rango de ingreso que percibes?				Total
	Menor a S/. 1500.00	S/. 1500.00 - S/. 2250.00	S/. 2250.00 - S/. 3000.00	S/. 3000.00 a más	
Si	7,1%	35,7%	28,6%	28,6%	100,0%
No	7,7%	23,1%	53,8%	15,4%	100,0%
Total	7,3%	31,7%	36,6%	24,4%	100,0%

INTERPRETACIÓN:

De la tabla anterior podemos destacar que la mayoría (53,8%) de los que no realiza funciones dirigidas a los mercados internacionales percibe un rango de sueldo superior a S/.2250.00 y la mayoría de los que si ejecuta funciones dirigidas a los mercados internacionales (35.7%) gana un sueldo inferior a la S/.2250.00 pero mayor a S/.1500.00.

5.1.23. Autoconsideración sobre la empleabilidad de los que trabajan y no trabajan.

Tabla 30 Consideración sobre el nivel de empleabilidad

		Altamente empleable	Muy empleable	Empleable	Poco empleable	TOTAL
PEA	Recuento	7	20	14	0	41
	% del total	16,7%	47,6%	33,3%	0,0%	97,6%
NO PEA	Recuento	0	0	0	1	1
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	2,4%
Total	Recuento	7	20	14	1	42
	% del total	16,7%	47,6%	33,3%	2,4%	100,0%

INTERPRETACIÓN:

La tabla señala que los egresados de la muestra y que están trabajando se consideran muy empleables o altamente empleables, en contraste con el 2,4% que no está trabajando y se considera poco empleable.

5.1.24. Número mínimo de capacitaciones y tiempo que se demora en conseguir un trabajo.

Tabla 31 Cruce de número mínimo de capacitaciones y tiempo en conseguir un trabajo

Tiempo en conseguir un empleo	Menos de capacitaciones	%	3 o más capacitaciones	%	Total	%
Menor a 3 meses	14	35.90%	17	43.59%	31	79.49%
De 3 meses a 6 meses	3	7.69%	5	12.82%	8	20.51%
Total	17	43.59%	22	56.41%	39	100.00%

INTERPRETACION

La tabla señala que la mayoría de los egresados consiguen un trabajo en menos de tres meses y que el 43.59% del total tienen 3 o más capacitaciones.

5.1.25. Tiempo de experiencia laboral y tiempo en conseguir un empleo

	Menos de 12 meses	%	De 12 meses a 24 meses	%	Más de 24 meses	%	Total	%
Menor de 3 meses	8	21.05%	9	23.68%	13	34.21%	30	78.95%
De 3 a 6 meses	2	5.26%	4	10.53%	2	5.26%	8	21.05%
Total	10	26.32%	13	34.21%	15	39.47%	38	100.00 %

INTERPRETACION

El mayor grupo de esta tabla (34.21%), de los que consiguen un trabajo en menos de 3 meses y en el momento de desarrollar el cuestionario tenían más de dos años de experiencia laboral.

5.1.26. Oportunidades laborales generadas a raíz de la participación en redes de contacto y nivel salarial

¿Se han generado oportunidades de trabajo a raíz de tu participación en tus redes de contacto?	Menos de S/. 2250.00	%	Más de S/. 2250.00	%	Total	%
No, no he cerrado ninguna oportunidad laboral	12	27.27%	15	34.09%	27	61.36%
Sí, estoy cerrando o he cerrado una oportunidad laboral	4	9.09%	13	29.55%	17	38.64%
Total	16	36.36%	28	63.64%	44	100.00%

INTERPRETACION

La tabla muestra que el 38.64% logro al menos una vez una oportunidad laboral gracias a su participación en las redes de contacto. De este grupo, la mayoría al momento de desarrollar el instrumento de recolección de información tiene un sueldo superior a los S/. 2250.00. También es destacable que el 34.09% de los que no han logrado cerrar una oportunidad laboral gracias a su participación en la red de contactos tiene un sueldo superior a los S/. 2250.00.

5.1.27. Oportunidades laborales generadas a raíz de la participación en redes de contacto y tiempo en conseguir un empleo.

¿Se han generado oportunidades de trabajo a raíz de tu participación en tus redes de contacto?	Consigue trabajo en menos de 3 meses	%	Consigue trabajo de 3 a 6 meses	%	Total	%
No, no he cerrado ninguna oportunidad laboral	18	46.15%	7	17.95%	25	64.10%
Sí, estoy cerrando o he cerrado una oportunidad laboral	13	33.33%	1	2.56%	14	35.90%
Total	31	79.49%	8	20.51%	39	100.00%

INTERPRETACION

La tercera parte de la muestra ha cerrado una oportunidad laboral gracias a su participación en la red de contactos y consigue un trabajo en menos de seis meses.

5.2. Pruebas de hipótesis

5.2.1. Oportunidades de trabajo gracias a las redes de contacto y nivel salarial

a. Hipótesis:

H0: No existe relación entre las oportunidades conseguidas a raíz de la participación en las redes de contacto y el rango de ingreso que perciben los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012.

H1: Existe relación entre las oportunidades conseguidas a raíz de la participación en las redes de contacto y el rango de ingreso que perciben los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012.

b. Tabla de contingencia

Tabla 32 Oportunidades de trabajo obtenidas gracias a la participación en la red de contactos y nivel salarial. Frecuencias observadas.

	Sueldo inferior a S/. 2250.00	Sueldo inferior a S/. 2250.00	TOT AL
No, no he cerrado ninguna	12	15	27

oportunidad laboral			
Sí, estoy cerrando o he cerrado una oportunidad laboral	4	13	17
TOTAL	16	28	44

Tabla 33 Oportunidades de trabajo obtenidas gracias a la participación en la red de contactos y nivel salarial. Frecuencias esperadas.

No, no he cerrado ninguna oportunidad laboral	9.8181818	17.181818	27
Sí, estoy cerrando o he cerrado una oportunidad laboral	6.1818182	10.818182	17
TOTAL	16	28	44

c. Calculando el valor χ^2

La fórmula para calcular el χ^2 es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(Frecuencia esperada - frecuencia observada)^2}{frecuencia esperada}$$

$$\chi^2 = 0.484848485 + 0.277056277 + 0.770053476 + 0.440030558$$

$$\chi^2 = 1.9719888$$

d. Calculando el valor crítico

El valor crítico con 90% de confianza y con 1 grado de libertad es 2.706.

e. Conclusión

Como el valor χ^2 es menor que el valor crítico, entonces no se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que no existe relación entre los trabajos obtenidos gracias a las redes de contacto y el nivel salarial. Cabe aclarar que la tabla de frecuencias observadas expresa el nivel salarial que la muestra tenía en el momento de desarrollar el cuestionario, mientras que las oportunidades de trabajo obtenidas gracias a la red de contactos indica sí se concretaron o no estas oportunidades al momento de desarrollar el instrumento de recolección de datos o anterior a su desarrollo.

5.2.2. Número de capacitaciones y nivel salarial

a. Hipótesis:

H0: No existe relación entre el número mayor o igual a 3 capacitaciones y el rango de ingreso que perciben los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012.

H1: Existe relación entre el número mayor o igual a 3 capacitaciones y el rango de ingreso que perciben los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012.

b. Tabla de contingencia

Tabla 34 Número de capacitaciones y nivel salarial, frecuencias observadas

Nivel salarial	Menos de 3 capacitaciones	3 o más capacitaciones	Total
Menor a 2250.00	5	11	16
Mayor a 2250.00	16	12	28
Total general	21	23	44

Tabla 35 Número de capacitaciones y nivel salarial, frecuencias esperadas

Nivel salarial	Menos de 3 capacitaciones	3 o más capacitaciones	Total
Menor a 2250.00	7.63636364	8.363636364	16
Mayor a 2250.00	13.3636364	14.63636364	28
Total general	21	23	44

c. Calculando valor χ^2

La fórmula para calcular el χ^2 es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(Frecuencia esperada - frecuencia observada)^2}{frecuencia esperada}$$

$$\chi^2 = 0.91017316 + 0.831027668 + 0.52009895 + 0.474872953$$

$$\chi^2 = 2.73617273$$

d. Calculando el valor crítico

El valor crítico con 90% de confianza y con 1 grado de libertad es 2.706

e. Conclusión

Como el valor χ^2 es mayor que el valor crítico, entonces se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que sí existe relación entre el nivel salarial y el número de capacitaciones.

5.2.3. Experiencia acumulada y el rango de ingreso

a. Hipótesis:

H_0 : No existe relación entre la experiencia acumulada y el rango de ingreso que perciben los egresados de la Escuela

Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012.

H1: Existe relación entre la experiencia acumulada y el rango de ingreso que perciben los egresados de la Escuela Académico Profesional de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos entre los años 2011 y 2012.

b. Tabla de contingencia

Tabla 36 Tabla de contingencia: Tiempo de experiencia laboral y nivel de sueldo, frecuencias observadas

	Menos de S/2250.00	Más de S/.2250.00	Total
Menos de 12 meses	6	6	12
De 12 meses a 24 meses	8	9	17
Más de 24 meses	2	13	15
Total	16	28	44

Tabla 37 Tabla de contingencia: Tiempo de experiencia laboral y nivel del sueldo, frecuencias esperadas

	Menos de S/2250.00	Más de S/.2250.00	Total
Menos de 12 meses	4.36	7.64	12
De 12 meses a 24 meses	6.18	10.82	17
Más de 24 meses	5.45	9.55	15
Total	16	28	44

c. Calculando valor χ^2

La fórmula para calcular el χ^2 es:

$$\chi^2 = \sum \frac{(\text{Frecuencia esperada} - \text{frecuencia observada})^2}{\text{frecuencia esperada}}$$

$$\chi^2 = 0.613636364 + 0.350649351 + 0.534759358 + 0.305576776 + 2.187878788 + 1.25021645 = 5.242717087$$

d. Calculando el valor crítico

El valor crítico con 90% de confianza y con 2 grados de libertad es 4.605

e. Conclusión

Como el valor χ^2 es mayor que el valor crítico, entonces se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que sí existe relación entre el nivel salarial y el tiempo de experiencia laboral.

CONCLUSIONES

Los resultados de nuestra investigación demuestran que el egresado “promedio” de la escuela de Administración de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos cuenta con 25 años de edad, culminó sus estudios con una nota promedio de 15,0502, se insertó en el mercado laboral antes de concluir sus estudios, considera que los cursos impartidos en la escuela son útiles. Se desempeña en el área de logística del sector privado, realiza funciones orientadas al mercado internacional.

Al obtener el diploma de bachiller y/o el título universitario obtuvo al menos un beneficio. Los egresados que están laborando tienen de sí mismos la percepción de que su empleabilidad es alta. Tienen la capacidad de encontrar un puesto laboral en menos de tres meses. Es esencial para su desempeño que cuente con conocimientos formales de informática y se actualiza constantemente mediante seminarios, diplomado, cursos y congresos.

Los resultados de las pruebas de hipótesis muestran que:

- ✓ Sí existe relación entre la experiencia acumulada y el rango de ingresos percibido.

- ✓ Sí existe relación entre el número, de capacitaciones, y el rango de ingreso que perciben.

El capital humano Capital Humano y el Capital Relacional tienen distinta influencia en la empleabilidad de los egresados, el primero permite desempeñarse en las labores que realiza, mientras que el segundo posibilita conseguir una oferta laboral.

RECOMENDACIONES

Los resultados de la investigación muestran que los egresados requieren, para desempeñarse mejor en el campo laboral, tener conocimientos de informática y diplomados. Dado que en el mundo, la presencia de la tecnología se está incrementado y desarrollando, así como que el marco legal cambia continuamente.

Por tanto, el autor de la presente tesis recomienda que la Escuela de Administración de Negocios Internacionales de la facultad de Ciencias Administrativas brinde, aparte de los cursos de office, cursos de software empresarial y enseñe lenguajes de programación para la creación de aplicativos orientados a los negocios.

Así como la implementación de diplomados sobre Gestión de proyectos y Contrataciones con el Estado, por ser los diplomados más requeridos por diversas entidades.

La carrera de administración de negocios internacionales es amplia y brinda la posibilidad de laborar en diversos campos. Los futuros egresados deben llevar al menos un curso de Tributación y otro de Relaciones Internacionales que les brinden conocimientos para laborar en instituciones de prestigio como la Academia Diplomática.

La Escuela de Administración de Negocios Internacionales en particular y la facultad en general deben reforzar la comunicación con los egresados sobre el campo laboral y reforzar así la formación académica.

BIBLIOGRAFÍA

- (30 de 06 de 2015). Obtenido de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>
- Agüero, P. M. (s.f.). *LA FUNCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y EL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN, LAS ESPECIFICACIONES, LA MATRIZ PARA ELABORAR EL PERFIL DE LAS COMPETENCIAS DE LOS CARGOS U OCUPACIONES.*
- Aldrich, D. P. (2012). *Building Resilience: Social Capital in Post-Disaster Recovery Paperback.*
- Alhama Belamaric, R., Arrastra, F., Fernández Luzúa, R., & Velásquez Cabrera., L. (2004). *Nuevas formas organizativas.*
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas.* Lambayeque.
- Arceo Moheno, G. (2009). *El impacto de la gestión del conocimiento y las tecnologías de la información en la innovación: un estudio en las pyme del sector agroalimentario de cataluña.* Tesis, Universitat Politecnica de Catalunya, Cataluña.
- Arregocés Carrere, B. (9 de Abril de 2008). *Consumer.* Obtenido de • <http://www.consumer.es/web/es/tecnologia/internet/2008/04/09/176013.php#sthash.1R7IF11i.dpuf>
- Atlantic International University. (s.f.). *Curso de administración.* Obtenido de <http://cursos.aiu.edu/Administracion/pdf%20leccion%202/Tema%202.pdf>
- Aula Fácil.* (s.f.). Obtenido de <http://www.aulafacil.com/cursos/l19660/empresa/administracion/administracion-de-empresas/teoria-clasica-de-la-administracion-fayol>
- Banfield. (1958). *The Moral Basis of a Backward Society.*
- Becker, G. (1975). *Human Capital.* 37.
- Becker, G. (2002). *The age of human capital.* Education in the Twenty-first Century.
- Bianco, M. L., & Eve, M. (1999). *I due volti del capitale sociale. Il capitale sociale individuale nello studio delle diseguaglianze.* *Sociologia del Lavoro.*
- Blau, P. (1960). *A Theory of Social Integration.* *The American Journal of Sociology,* 545-556.
- Bourdieu, P. (1980). *Le capital social Notes provisoire.* *Actes de la recherche en sciences sociales*(31).
- Brodolini, F. G. (2007). *Mercati del lavoro locali, occupazione, beni relazionali.* Roma.
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: the social structure of competition.*

- Castellanos Castillo, J. R., & Castellanos Machado, C. A. (Julio de 2010). PROCEDIMIENTO GENERAL PARA LA GESTIÓN DEL CAPITAL RELACIONAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Contribuciones a la Economía*.
- Cateora, P. (2006). *Marketing internacional* (Segunda ed.). Mc Graw Hill.
- Cateora, P. (2010). *Marketing internacional*.
- Celaya, J. (2011). *LA EMPRESA EN LA WEB 2.0: EL IMPACTO DE LAS NUEVAS REDES SOCIALES EN LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL*. Ediciones Gestión 2000.
- Chaves Palacio, J. (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. *Revista de historia*, 17.
- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la Teoría de la Administración General*. Caracas: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Cuarta ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Séptima ed.). McGraw-Hill Interamericana.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Harvard University Press.
- Colozzi, I. (2005). Cosa sono i beni relazionali: un confronto fra approcci economici e approccio sociologico. *Sociologia*, 13-20.
- Consuelo Camacho Pereira, & Cayetano Medina Molina. (2012). La aprobación del MECES y la empleabilidad del alumnado universitario. *Revista jurídica e innovación educativa*.
- Crawford, R. (1991). *In the Era of Human Capital*. New York: Hapercollins.
- Croce, M., & Ottlini, G. (2003). L'orizzonte della comunità e la strategia del capitale sociale.
- Czinkota, M. (2008). *Marketing internacional*.
- Daniel Zalazar, R. J. (s.f.). *Introducción a la administración: paradigmas en las organizaciones*.
- Daniels, J. D., & Carril Villarreal, M. d. (2010). *Negocios internacionales*.
- De Nooy, W. (2012). de Nooy, Wouter (2012). "Graph Theoretical Approaches to Social Network Analysis." in *Computational Complexity: Theory, Techniques, and Applications* . Robert A. Meyers.
- Definición ABC*. (31 de Octubre de 2013). Obtenido de <http://www.definicionabc.com/economia/comercio-internacional.php>
- Díaz-Llauró, A. (2011). *El talento está en la red*. Empresarial.
- Domínguez, P. R. (2006). *INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN EMPRESARIAL. FUNDAMENTOS TEÓRICOS Y APLICACIONES PRÁCTICAS*.

- Dunbar, R. (1992). Neocortex size as a constraint on group size in primates. *Journal of Humano Evolution*, 469-493.
- Durkheim, E. (1893). *De la division du travail social: étude sur l'organisation des sociétés supérieures*. Paris.
- Dutta, P., & Martorel, M. M. (s.f.). *E How en Español*. Obtenido de http://www.ehowenespanol.com/definicion-agencias-hechos_126413/
- Ellison, N., Steinfield, C., & Lampe, C. (2007). The benefits of Facebook “friends”: Social capital and college students’ use of online social network sites. , 12. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 1143-1168.
- Emanuele, F. (2010). Social Capital and Equality: Tocqueville’s legacy. *The Tocqueville Review*, 73–98.
- Empleo. (s.f.). Obtenido de http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/ferias_de_empleo_OE
- Facebook. (21 de Noviembre de 2011). *Anatomía de Facebook*. Recuperado el 10 de 11 de 2015, de <https://www.facebook.com/notes/facebook-data-team/anatomy-of-facebook/10150388519243859>
- Fernández Hermana, L. Á. (03 de Diciembre de 2008). *Madrid mas*. Obtenido de <http://www.madrimasd.org/informacionldi/analisis/opinion/opinion.asp?id=37289>
- Ferragina, E. (2012). *Social Capital in Europe: A Comparative Regional Analysis*. Cheltenham: Edward Elgar. Edward Elgar.
- Foley, M. W. (1997). *Escape from politics?*
- Freeman, L. (2004). *The Developmnet of Social Netwokr Analysis: A Study in the Sociology of Science*. Empirical Press.
- Fukuyama, F. (1996). *Fiducia*. Rizzoli.
- Garay S., L. J. (1998). *Colombia: estructura industrial e internacionalización 1967-1996*.
- García Ramirez, M. G., & Ibarra Velazquez, L. A. (s.f.). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato*.
- García, L. S. (2008). *Modelo sistémico basado en competencias para instituciones educativas públicas*.
- Gastelum, B., & Ruiz, V. (Junio de 2010). El comercio minorista moderno: la información como ventaja competitiva. *Contribuciones a la Economía*.
- GATT. (1991).
- Gittell, R., & Vidal, A. (1957). *Community Organizing: Building Social Capital as a Development Strategy*.

- Godechot, O., & Mariot, N. (2004). Les deux formes du capital social. *Revue française de sociologie*, 243-282.
- González, G. (3 de Marzo de 2013). *Geovannilemus*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2015, de <https://geovannilemus.wordpress.com/2013/03/03/el-crecimiento-de-las-redes-sociales-en-el-mundo/>
- González, J. A. (2012). TURISMO, LA COMPETENCIA DE EMPLEABILIDAD DE LOS FUTUROS PROFESIONALES DEL TURISMO.
- GRANADOS, H. C. (2005). *Datateca de la Universidad Nacional abierta y a distancia*. Obtenido de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/90012/contLinea/5_1_5__aportes_romanos_a_la_administracin.html
- GRANOVETTER, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360 - 1380.
- Guzmán, J. A. (2015). *EL BENCHMARKING COMO PROCESO DE MEJORA CONTINUA*.
- Harper, R. (2002). *The measurement of Social Capital in the United Kingdom*. Office for National Statistics.
- Hernández Fraga, K. (2012). *PROPUESTA DE GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCACIONAL DEL EJERCICIO JURÍDICO DE LOS ESTUDIANTES DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE CIENFUEGOS*. Cuba.
- Hero, R. (2007). *Racial Diversity and Social Capital: Equality and Community in America*.
- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2006). *Administración Pearson Educación* (Novena ed.).
- Huber, F. (2009). Social Capital of Economic Clusters: Towards a Network-based . *Journal of Economic and Social Geography*, 160-170.
- Iannone, R. (2005). La regolazione del capitale sociale. *Sociologia*, 21-43.
- INEI. (2015). *Situación del Mercado Laboral-Marzo-Abril-Mayo*.
- Infanzón, J. P. (05 de 2012). LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL PERU.
- Iparraguirre, A. M. (2009). *LA GESTIÓN COMPARTIDA UNIVERSIDAD-EMPRESA EN LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO. SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE*.
- Isaac García, J. F. (s.f.). *NEOLIBERALISMO ECONÓMICO Y SU IMPACTO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PRIVADA Y SOCIAL*.
- Jacob, J. (1961). *The death and life of great american cities*.
- Jain, S. C. (2007). *Marketing internacional*.

- Jones, C., & Volpe, E. (2011). Organizational identification: Extending our understanding of social identities through social networks. . *Journal of Organizational Behavior*, 32, 413-434.
- Judson Hanifan, L. (1920). *The Community Center*. Boston: Silver, Burdett & Company.
- Kamalanabhan, & Latam, D. (2005). *Unearthed: The Other Side of Group Cohesiveness*. Kamia-Raj.
- Karinthy, F. (1929). Láncszemek.
- Keefer, S., & Knack, P. (1997). "Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation. *Quarterly Journal of Economics*, 1251-1288.
- Koontz, & Weihrich. (1999). *Administración una perspectiva global*.
- Kozikowski Zarska, Z. (2007). *Finanzas internacionales* (Segunda ed.). Mc Graw Hill.
- Lafuente, F. (2010). *Aspectos del comercio exterior*.
- Lecourt, A.-J. (28 de Octubre de 2011). *Du Capital Humain aux Capabilités : une analyse des parcours de Validation des Acquis de l'Expérience*. 39. Marseille, Francia.
- Lee Hecht Harrison. (12 de 2013). *Lee Hecht Harrison*. Obtenido de <http://lhh.pe/wp-content/uploads/2013/12/Informe-encuesta-empleabilidad.pdf>
- LEÓN DE LA CRUZ, C., & MIRANDA GUERRA, M. D. (s.f.). *Análisis macroeconómico para la empresa*.
- LIMA, Q. R. (2009). *Estudos dos estilos de liderança exercidos pelos gestores da rede hoteleira da zona urbana do município de Nova Xavantina/MT. Nova Xavantina,.*
- Lin, N. (2001). *Social Capital*. Cambridge University Press.
- Lloyd Warner, W., Low, J. O., Lunt, P., & Srole, L. (1963). *Yankee City*. New Haven: Yale University Press.
- Loury, G. (1977). *A Dynamic Theory of Racial Income Differences*. In *Women, Minorities, and Employment Discrimination*.
- Magatti. (2002). *Mercato e società: Introduzione alla sociologia economica*. Roma: Carocci.
- Marketing4ecommerce. (10 de Agosto de 2015). *Marketing for E-Commerce*. Recuperado el 13 de Noviembre de 2015, de <http://marketing4ecommerce.mx/las-redes-sociales-en-internet-y-en-la-vida-real/>
- Martínez González, J. (2011). *LA EMPLEABILIDAD: UNA COMPETENCIA PERSONAL Y UNA RESPONSABILIDAD SOCIAL*.
- MENDOZA FUNG, M. E. (1998). *Fundamentos de la comunicación organizacional*. Venezuela.

- Ministerio de Trabajo. (15 de 08 de 2012). Obtenido de <http://www.mintra.gob.pe/mostrarContenido.php?id=165>
- Molina, L. (Enero de 2008). *Socialmedia*. Obtenido de <http://www.socialmedia.es/redes-sociales-especializadas-encuentra-la-tuya/>
- Moreno Corredor, L. A. (2009). *Oportunidades de financiamiento para los entes locales en el siglo XXI*.
- Mutti, A. (Octubre-Diciembre de 2003). La teoria della fiducia nelle ricerche sul capitale sociale. *Rassegna Italiana di Sociologia*, 515-536.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*.
- Narayan, D., & Pritchett, L. (Julio de 1999). Cents and Sociability: Household Income and Social Capital in Rural Tanzania. *Economic Development and Cultural Change*, 47, 871-897.
- Organización y cooperación para el desarrollo económico. (1998). *Human Capital Investment: An international Comparison*. Paris: Centre for Educational Research and Innovation.
- Orihuela, J. L. (Octubre de 2008). Internet, la hora de las redes sociales. *Nueva Revista de política, cultura y arte*(119).
- Parsons, T. (1937 1949). *The Structure of Social Action: A Study in Social Theory with Special Reference to a Group of European Writers*. New York: The Free Press.
- Paúl Gutiérrez, J. (13 de Julio de 2013). *Expansión*. Recuperado el 2015, de <http://www.expansion.com/diccionario-economico/inversion-de-cartera.html>
- Pelayo Perez, M. B. (2012). *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*.
- Pittamiglio, F., & Poggi, F. (2003). *La città alta un metro. Capitale e percezione sociali: rappresentazioni mentali in famiglie con bambini in età prescolare*. Milano: Franco Angeli.
- Pizzorno, A. (2001). *Perché si paga il benzinaio*. Bologna: Il mulino.
- Portes, A. (1998). Social Capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 1-24.
- Puelles, G. A. (2012). *APLICACIÓN DEL BALANCED SCORECARD EN LA GESTION DEL SISTEMA COMERCIAL EN ENTIDADES PRESTADORAS DE SERVICIOS DE AGUA Y SANEAMIENTO*.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*.
- Putnam, R. D. (1993).

- Radio Programas del Perú. (10 de 02 de 2015). *RPP*. Obtenido de <http://rpp.pe/economia/economia/conoce-cuales-son-las-10-carreras-mas-demandadas-en-el-peru-noticia-768212>
- Real Academia de la Lengua. (2014). *Diccionario*.
- Rosario, C. (s.f.). *Etimologías*. Recuperado el 19 de 10 de 2015, de <http://etimologias.dechile.net/?administracio.n>
- Rothbard, M. (2012). *CEPolíticos y sociales EFL*. Obtenido de <http://cepoliticosysociales-efl.blogspot.pe/2012/03/quienes-fueron-los-cameralistas.html>
- Royo, E. E. (Marzo de 2014). DECISIONES ESTRATÉGICAS DE CREACIÓN DE VALOR BAJO INCERTIDUMBRE Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD Y LA VALORACIÓN EMPRESARIAL. *Contribuciones a la economía*.
- RR HH Web. (14 de Agosto de 2004). Obtenido de http://www.rrhh-web.com/Desarrollo_organizacional.html
- Rugman, A. M. (1997). *Negocios internacionales : un enfoque de administracion estrategica*.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital.
- Schultz, T. W. (1975). Human Capital: Policy Issues And Research Opportunities. *Economic Research: Retrospect and prospect*, 6, 8.
- Simmel, G. (1908). *Soziologie*. Leipzig: Duncker und Humblot.
- Skocpol, T. (1996). *Unravelling from Above. The American Prospect*.
- Skocpol, T., Ganz, M., & Munson, Z. (2000). A Nation of Organisers: The institutional Origins of Civic Voluntarism in the United States. *American Political Science Review*.
- Smith, A. (1776). An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of the Nations.
- SODEXO. (2015). *Habilidades de trabajo para 2020*.
- Spence. (1973). Job Market Signalling. *Quarterly Journal of Economics*, 87, 353.
- Steunou, P.-Y. (2003). *Capital Humain et hétérogenéité: theorie et application*.
- Suarez, V. (20 de Febrero de 2015). *En busca de de*.
- Thompson, J. (23 de Agosto de 2009). *Administración en teoría*. Obtenido de <http://administracionenteoria.blogspot.pe/2009/08/historia-de-la-administracion.html>
- Thomson, I. (2005). *The Theory that Won't Die: From Mass Society to the Decline of Social Capital*.
- Tito Huamani, P. L. (2012). *Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana*.

- Tohuari, D. (2009). Capital Humain, risques et effets de signal. 1-29.
- Tönnies, F. (1887). *Gemeinschaft und Gesellschaft*. Leipzig.
- TRIGILIA, C. (2001). Capitale sociale e sviluppo locale. En A. BAGNASCO, F. PISELLI, & P. PIZZORNO, *Il capitale sociale – istruzioni per l'uso*. Bologna: Il mulino.
- Universia. (26 de 05 de 2014). Obtenido de <http://noticias.universia.edu.pe/empleo/noticia/2014/05/26/1097380/cuales-formas-efectivas-buscar-trabajo.html>
- Valencia. (1970). *Relaciones públicas y reforma de la administración*. México: Porrúa, S.A.
- Vidal, A. (2004). *La gestión del conocimiento como motor de la innovación*:. Publicacions de la Universitat Jaume.
- Villarreal Toral, A. C. (29 de 10 de 2013). *Gestiopolis*. Recuperado el 19 de 10 de 2015, de <http://www.gestiopolis.com/historia-cambios-y-evolucion-de-la-administracion/>
- Willis, R., & Rosen, S. (Octubre de 1979). Education and Self-selection. *Journal of Political Economy*, 87.
- Wong, S.-l., & Salaff, J. (1998). Network capital: Emigration from Hong. *British Journal of Sociology*, 258-274.
- World Economic Forum & Mercer. (2015). *Human Capital Report*.
- www.ejemplode.com. (30 de 06 de 2015). Obtenido de http://www.ejemplode.com/51-curriculum_vitae/2926-ejemplo_de_experiencia_laboral.html
- Zayas Agüero, P. M., & Baez Santana, R. A. (2009). Selección de personal: métodos para evaluarla. *Contribuciones a la Economía*.
- Zayas Agüero, P. M., & Cabrera Ferreiro, N. (2006). *LIDERAZGO EMPRESARIAL*.

ANEXOS

Anexo N° 1 Lista de egresados en el período 2011-0

06090491	ALBERCA	LEON	YVETTE TATIANA
06090427	AQUINO	FERNANDEZ	CARLOS FELIPE
06090454	BAUTISTA	DUEÑAS	MARISELA BEATRIZ
05090386	BENITES	MORALES	ROBERTO ALEXANDER
03090257	BORJA	ROJAS	JULIO MIGUEL
06090457	CALERO	PRINCIPE	ROLAND HEINZ
06090486	CAPCHA	MORALES	JOHN PAUL
06090197	CARDENAS	ALFARO	CARMEN PILAR
06090209	CARRASCO	VALVERDE	PAMELA EVELIN
02090268	CCEPAYA	CCUNO	ANGE LISETTE
06090425	CHERREPAN	COLLANTES	JORGE ARMANDO
06090460	CORRALES	ALANYA	MIRIAN ANA
06090470	DAMIAN	ZARATE	JOSE LUIS
06090458	DIAZ	ABARCA	WILLIAMS ANTHONY
02090279	ESQUIERVA	CANEPA	CLAUDIA
06090517	FARFAN	PANTOJA	SHARON NOHELY
05090418	FLORES	LIZAMA	GLORAIA MARIA
06090113	GAMARRA	DOMINGUEZ	CATHERIN JEANETTE
06090543	GONZALES	TALAVERA	ROBERT WILFREDO
06090110	HERRERA	HOYOS	ELBA BRILLY

06090506	LARCO	CARO	KATHERINE IVETT
06090431	LIMACHE	GARCIA	NATALY
06090448	LOAYZA	LUPERDI	STEPHANY RUTH
06090128	MANDUJANO	HERMOZA	SANDRA LILIANA
05090132	MAURICIO	CERDAN	EDGARD JAVIER
06090140	MONGE	ALARCON	MONICA MILAGROS
06090131	MONTERO	AQUILAR	JACQUELIN NORELIS
06090198	ORIHUELA	BARJA	RANJIT CHRISTIAN
06090122	PONCE	CAMPOS	ELIZABETH IVANNA
06090126	QUIROZ	VILLALOBOS	DONNY LESTER
06090530	SALCEDO	LAGOS	SANDIBEL
06090469	SHIRAKAWA	APAC	ANA SUEMI
06090194	SOLANO	RAMOS	MIGUEL ANTONIO
06090102	TOMAYRO	HUAMANRAIN	NANCY ROXANA
06090139	TORRES	KARI	CESI TANIA DE LIZ
06090444	VEGA	ROJAS	JONATHAN HONORIO
06090465	ZUÑIGA	PINEDA	LUIS ENRIQUE

Anexo N° 2 Lista de egresados en el período 2011-1

06090146	ALCANTARA	CARLOS	ALEX JHOAN
06090509	ANCO	COCA	SHEYLA MARLENI
06090104	ANDRADE	LOPEZ	CLAUDIA SHEILLA
06090438	ARRIAGA	CASTILLO	ALFREDO

04090235	ARTEAGA	FLORES	CARLA LORENA
06090125	BOCANEGRA	LINIAN	SONIA LIBERTAD
03090258	CALDERON	CONDE	ROCIO REBECA
06090492	CHOMBA	RAMOS	VICTOR ALEXANDER
06090510	COLAN	PALACIOS	CARLOS ENRIQUE
06090108	DE LA CRUZ	HUAMANI	RENATO GUSTAVO
06090204	DEXTRE	MORI	KORI CAROLINA
06090478	DIAZ	TAMAYO	HEIDY MELISSA
06090529	DIAZ	SALAZAR	CARMEN JUDITH
06090475	ELESCANO	MERINO	CECILIA EVELYN
06090476	ESPINAL	HESMHANT	HERNAN EDUARDO
06090495	ESPINOZA	HUANUCO	ALAN FAUSTO
01110511	FERNANDEZ	CESPEDES	FRANK JACKSON
06090503	FLORES	CARRASCO	ROXANA
06090121	GALLEGOS	CAPIA	JUAN JOSE
05090392	GARCIA	BARDALES	EVA KATERINE
06090531	GUTIERREZ	CHUQUIN	IVONNE MARINA
05090401	HUAMAN	TICLAVILCA	RAFAEL CRISTIAN
06090101	HUAMANI	CARBAJAL	VILMA MARLENI
06090512	HUAMANI	PAUCARMAITA	LISSETT NATALI
06090453	HUARANGA	HUAROTO	LIZBETH EVELYN
06090440	HUERTA	PIMENTEL	SONIA EDITH

06090462	JAMANCA	RIOS	HELEN CAROLE
06090205	JUSCAMAITA	MENESES	PAMELA SHERLY
06090493	LOAYZA	LADERA	ALEXANDER
06090443	MAMANI	ROJAS	JENNY JESSICA
06090144	MARCELO	POMIANO	YBETH
04090234	MAYOR	MERINO	DIANA DIMELZA
05090451	MENDOZA	ALVA	GUILLERMO EMMANUEL
05090491	MOGROVEJO	SIHUE	ROSA JUANA
06090461	ORELLANA	FELIPE	RAUL EDUARDO
06090193	ORTEGA	ORDINOLA	HEVER DEMETRIO
06090456	PASTOR	VASQUEZ	ANA CLAUDIA
06090525	PORTOCARRERO	RAMOS	VICTOR ANDRES
06090516	PRADO	PRIVAT	GIULIANA ESTEFANI
06090441	QUISPE	TACAS	JESSY
01111839	RAMIREZ	DEL CARPIO	CESAR ALEXANDER
06090480	RIOS	QUISPE	LUIS FERNANDO
06090137	ROBLES	PEREDA	ROMELL JOSUE
05090428	RODRIGUEZ	CARMELO	JIMMY ALBERT
06090151	SANCHEZ	CHAVEZ	JACKLINE
06090477	SANTI	INFANTES	NATALY FLOR
06090203	SEGURA	ESCUDERO	ANA BEATRIZ
05090396	SILVA	YANAC	DAVIS OMAR

06090446	TAIPE	HUISA	DORIS ROCIO
06090208	TAPIA	MORAN	JOSEPH ALEXANDER
06090145	TERRAZAS	QUILCA	CESAR AUGUSTO
06090459	VASQUEZ	FERNANDEZ	YAMIRY YSABEL
08090148	VERGARAY	HUAMAN	YOHANNES
06090445	YANCAN	HUAYNA	LORENA MABEL

Anexo Nº 3 Lista de egresados en el período 2011-2

06090498	ALVIS	CHIRINOS	JOSSELIN
06090489	ASPAJO	PAREDES	IRALT JAZMIN
04090482	AUCCAPURE	ARIAS	FIGURELLA HILDA
07090130	BOZA	DURAN	ANNY XUXA
06090139	CALDERON	PACHECO	CHRISTIAN
08090260	CANDIA	CUNO	HILDA
07090134	CARRILLO	ALLASI	MARY JESIEL
07090113	CASTILLO	COELLO	PATRICIA ARACELI
06090150	CHAVEZ	ARCA	DIANA PAOLA
06090481	CHAVEZ	PEREIRA	JOSEPH MACHI
06090123	CRUZ	ORE	DANNY JOEL
06090463	GASTAÑADU	SOTELO	MARIA ISABEL
07090116	GRANADOS	SANCHEZ	JULIO CESAR
06090138	GUERRA	YATACO	EDUARDO OMAR
04090429	GUTARRA	PAREJAS	ALEJANDRO

			CHRISTIAN
06090192	HUANCA	MALPICA	NATASSIA LUCIA
06090494	IBARRA	HUARANGA	INES
06090484	LOPEZ	TORRES	ALFREDO
03090290	MALDONADO	QUISPE	JOHN RICHARD
06090450	MACIAS	HUAMAN	ESTEFANY
06090152	MEDINA	OROYA	SHARON DALI
06090439	NORIEGA	RAMOS	JUAN VICENTE
06090141	ORMEÑO	INCIO	GABRIELA
06090133	PADILLA	BARRENECHEA	MARIA HAYDEN
06090487	PADILLA	ESPINOZA	YUSEF AZIZ
06090514	QUINTO	REYNA	DANIEL EDUARDO
06090135	QUISPE	ARAUJO	ANGEL VLADIMIR
06090432	ROMERO	REYES	MILAGROS ESTEFANIA
07090117	RONCAL	RAMIREZ	YAZMIN ILLARY
06090524	SANCHEZ	RAMIREZ	CLARA ROSA
06090502	SARAVIA	PANDURO	DIANA ELISA
02121058	SEGURA	CUEVA	NILTON JOEL
06090115	SEMINO	ROMERO	JUNIOR ALONSO
07090310	TARAZONA	TINEO	SANDRA FIORELA
06090523	TURPO	RIOS	JENNY PATRICIA
07090437	VALENZUELA	FERNANDEZ	ESTHER ALESSANDRA ANA

06090134	VALVERDE	ZEGARRA	EDUARDO DAVID
07090303	VARGAS	GAMARRA	DIANA FIORELLA
06090195	VASQUEZ	HERNANDEZ	CRISTINA ELIZABETH
03090315	VELASQUEZ	DAVIS	MELANNE YESENIA TRIZ

Anexo N° 4 Lista de egresados en el período 2012-0

07090417	ANTICONA	VILLANUEVA	SANDYBEL
07090129	CALUMANI	QUILCA	MILAGROS LUZ
05090127	CANCHO	QUISPE	JÉRSÓN ALEXEI
07090283	CARDENAS	MIÑANO	DIANA MARIA
07090128	CHUNG	GARAY	ADANIYA MEYZHU
07090285	DÍAZ	JARA	ENZO ANDRÉ
03090373	FERNANDEZ	ESPAÑA	DANIEL GONZALO
07090305	GARCIA	CORTEZ	PAMELA LISETH
07090118	HERRERA	FLORES	LIZETH RITA
07090122	MATIAS	MERINO	FRITZ ERIK
04090138	MEDINA	DELGADO	LUIS ENRIQUE
07090426	MENA	BAUTISTA	DANY PAUL
07090295	MORALES	CONTRERAS	SANDY STHEFANY
07090434	MUCHA	SANCHEZ	LUIS ANGEL
07090296	MUÑOZ	AVILA	JOSUE ELIAS
07090308	ORTIZ	MENDOZA	ANGEL GERARDO

07090302	TRINIDAD	TERRAZOS	ELMER DAVID
07090433	VALDIVIA	GALLARDO	ELIZABETH PAMELA
07090132	VALLEJO	AGUILAR	ROSARIO

Anexo Nº 5 Lista de egresados en el período 2012-1

07090276	ALBARRACÍN	CORTEZ	JOHANNA MARIE
03090252	ALZAMORA	GIRON	ADA MILAGROS
07090109	ANGULO	PEREYRA	LUIS ENRIQUE
07090278	AYME	BELEN	JESUS JOSE
07090279	BARBARÁN	RÍOS	JACKELINE
07090280	BARTUREN	MARIN	ROXANA ESTEFANIA
07090282	CAMPOS	BARBOZA	GLADYS MARÍA
06090201	CANALES	ZAMBRANO	YANINA JULIA
10090297	CASTILLO	CORNEJO	GLADYS PAOLA
08090431	CERVANTES	BRAVO	CLAUDIA PAOLA
07090421	COLLAHUA	CAYETANO	MERY ROSALY
07090431	ESPINOZA	PALOMINO	MEDALITH RAYSA
07090436	ESPIRITU	MALLAUPOMA	MARIA CLAUDIA
07090125	FLORES	SANDOVAL	GISELLA VANESSA
03090282	GARCIA	QUISPE	KATHY ESTHER
07090290	HERNÁNDEZ	VIVANCO	LUIS ANTONIO
07090419	INGA	ESTEBAN	MICHEL CHRISTIAN

06090464	LÓPEZ	CARTAGENA	CLARA LUCY
07090422	LUNA	ASALDE	RAQUEL SOFIA
06090532	MARCELINO	ALARCÓN	JUDHIT BENITA
06090428	MAURICIO	AGUIRRE	EVA JENNIFER
01115013	OSORIO	DELGADO	HELEN YANINA
07090309	PAZ	ARANDA	JHONATAN ALBERTO
07090123	POLO	QUEZADA	MARILYN YESENIA
07090414	RAMIREZ	GASTOLOMENDO	DIANA VANESA
07090139	ROBLES	VENTURO	MOISES VICTOR
01111840	SAKIHAMA	MELENDEZ	SAYURI
07090423	SALLUCA	RAYMUNDO	ESTEFANIA DEL ROSARIO
07090435	SANCHEZ	TAMAYO	KELLY MILAGROS
07090121	SANCHEZ	RAFAILE	MARYLIN LISSETTE
06090507	SILVA	NAPURÍ	SOFÍA
05090442	VEGA	ZEÑA	PATRICIA LIZET
06090527	VINCES	DÁVILA	ANDREA LINETTE

Anexo Nº 6 Lista de egresados en el período 2012-2

08090437	ALLENDE	ARRUNATEGUI	CECILIA DEL PILAR
08090115	ARELLANO	BUSTAMANTE	ALEX JESUS
08090412	ASENCIOS	MELGAREJO	ROSA LILIANA
06090107	ATAPOMA	BEIZAGA	FRESCIA LUCIA
07090137	BABOC	TEJADA	ELIZABETH
06090501	BENDEZÚ	PACHECO	CHRISTIAN FRANS
06090119	CALLAO	MAGALLANES	KELLY PAOLA
08090415	CATACORA	GAMBOA	FREDDY ANTHONY
08090283	CHÁVEZ	CONCHA	ROSEMERY ESTEFANY
07090413	CUYUBAMBA	LOPEZ	JHON FRANK
08090284	DAVALOS	CARHUAPOMA	ILENE LESLEY
08090411	FLORES	CARDENAS	ARISTOTELES ONASIS
08090413	FLORINDEZ	JUAREZ	KATTIA FIORELLA
08090313	GALINDO	SUAREZ	KATHERIN LUZ
07090287	GÁLVEZ	CARRASCO	JOHANA MELITZA
08090287	GRADOS	ARANA	YOLY SYLVANA
07090306	HERRERA	SAAVEDRA	ANABEL
08090288	HUANCA	LOPEZ	SANDI VANESSA
08090425	HUERTAS	PAIVA	RODOLFO GABRIEL
04090142	INFANTES	CASANI	WILLIAM ALEXIS

07090444	LANDAURO	REYES	ALEXIS ANDRES
08090291	LLAMOSA	MEJIA	LINO ESTEBAN
08090293	LOPEZ	RAMIREZ	ESTHEFANI LIZET
07090293	MALDONADO	CASTRO	LESLIE ROSALY
07090425	MEJIA	AYMARA	GLISBETH ESTELA
00111521	NAKAMURAKARE	HIGA	FERNANDO
08090427	ORTEGA	CORREA	SERGIO RICARDO
07090297	OSORIO	TAPIA	CYNTHIA LIZ
07090317	PEREZ	SALAZAR	LUCINDA YESENIA
08090439	PINEDA	MOGOLLON	SARA YOLANDA
06090539	REY	URCIA	CLAUDIA CATHERINE
08090301	RICALDI	ROJAS	TANIA LILIANA TERESA
07090429	RIOS	LOPEZ	LUCIA ALEJANDRA
07090301	RODRIGUEZ	ZAVALA	RODRIGO RUBEN
08090302	ROJAS	ANTUNEZ	MILAGROS ROCIO LIZ
08090138	ROSAS	RETUERTO	JUAN CARLOS
03090307	ROSELL	ORIA	JOSE RICARDO
08090436	RUIZ	GSTIR	YESSICA
08090139	SÁENZ	POMA	BLANCA DIANA
08090426	SÁNCHEZ	RIBOTTI	JENNY FABIOLA

05090115	SOLORZANO	VALENZUELA	ALICIA MARIELA
08090143	VÁSQUEZ	MORI	CARLOMAGNO
08090144	VELÁSQUEZ	GOICOCHEA	MALENA ROCIO
08090145	VILLARREAL	CARRILLO	ILSE ANAI
08090309	YAURI	MANDUJANO	NATALY
08090310	ZAPATA	ANDRADE	ERIKA
08090311	ZEVALLOS	OLIVOS	JEANETTE PATRICIA

Anexo N° 7 Cuestionario a los egresados en 2011-2012

Se presentó a los egresados el siguiente cuestionario.

1. ¿Cuál es tu sexo?

- Masculino
- Femenino

2. ¿Cuál es tu edad?

3. ¿En qué año ingresaste a la EAP de Negocios Internacionales?

4. ¿En qué ciclo egresaste de la EAP de Negocios Internacionales?

5. ¿El obtener mi bachiller me permitió? (Marque más de una alternativa de ser necesario)

- Conseguir un trabajo
- Un incremento salarial
- Un ascenso laboral
- No tuvo ningún efecto

6. Al egresarse ubicaba en el rango académico de...

- Quinto Superior
- Tercio Superior
- Ninguna de las anteriores

7. ¿El obtener mi título profesional me permitió?(Marque más de una alternativa de ser necesario)

- Conseguir un trabajo
- Un incremento salarial
- Un ascenso laboral
- No tuvo ningún efecto

8. ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral relacionada a la carrera ha acumulado?, considere un antes y después de egresar

	Ninguna	De 01 a 06 mes es	De 06 a 12 mes es	De 12 a 18 mes es	De 18 a 24 mes es	Más de 24 mes es
Antes de egresar						
Después de egresar						

9. ¿Cuál es tu condición laboral?

- Trabajador independiente
- Trabajador dependiente del sector público
- Trabajador dependiente del sector privado
- No estoy trabajando pero busco empleo
- No estoy trabajando ni busco empleo

10. ¿Qué tipo de trabajador independiente?

- Con negocio
- Sin negocio / servicios independientes

11. ¿Qué cargo ocupa en la empresa?

12. ¿En qué área te desenvuelves?

- Administración
- Contabilidad
- Finanzas
- Logística
- Marketing
- Ventas
- Recursos humanos

13. Cursos en relación al área (Administración)

¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo).

Responda en cada fila

	Poco útil	Útil	Muy útil
Comunicación administrativa			
Doctrinas administrativas			
Proceso administrativo			
Proceso administrativo			
Dirección estratégica			
Estrategias competitivas Internacionales			

14. Cursos en relación al área (Contabilidad)

¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila

	Poco útil	Útil	Muy útil
Contabilidad general			
Costos y presupuestos			
Contabilidad gerencial			
Costos, precios y cotizaciones			

15. Cursos en relación al área (Finanzas)

¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila

	Poco útil	Útil	Muy útil
Matemática financiera			
Administración financiera I			
Administración financiera II			
Operaciones bancarias			
International financebusiness			
Mercado de capitales			
Mercado de productos y derivados			

16. Cursos en relación al área (Logística)

¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila

	Poco útil	Útil	Muy útil
Logística			

Distribución física internacional			
Envases y embalajes			
International Management Logistic			
Gerencia de transporte de carga internacional y seguros			
Gestión de empresas de servicios logísticos			
Taller de operaciones de comercio exterior			
Gerencia de compras internacionales			
Gestión aduanera			
Valoración y nomenclatura aduanera			

17. Cursos en relación al área (Marketing)

¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila

	Poco útil	Útil	Muy útil
Marketing			
Investigación de mercados internacionales			
Taller de desarrollo de productos de exportación			
International marketing			
Ferias y misiones comerciales			
Canales y estrategias de distribución internacional			
Estrategias de promoción internacional			
Franquicias y licencias			
Alianzas estratégicas			

18. Cursos en relación al área (Ventas)

¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo? (Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila

	Poco útil	Útil	Muy útil
Oportunidades de negocios con bloques comerciales			
Técnicas de negociación internacional			
Simulación de Negocios			

19. Cursos en relación al área (Recursos Humanos)

¿Los siguientes cursos te han sido útiles para el ingreso o permanencia en tu trabajo?(Si no lo ha llevado o cursado elija el más próximo). Responda en cada fila

	Poco útil	Útil	Muy útil
Taller de desarrollo personal			
Comportamiento organizacional			
Gestión del talento humano			

20. En tu labor diaria ¿ejecutas funciones dirigidas a los mercados internacionales?

Comercio exterior, finanzas internacionales, aduanas, investigación de mercados internacionales, transporte de carga internacional, entre otros similares.

- Si
- No

21. ¿Cuál es el rango de ingreso que percibes?

- S/. 750.00 – S/.1500.00

- S/. 1500.00 – S/.2250.00
- S/.2250.00 – S/. 3000.00
- S/.3000.00 a más

22. ¿Cuánto tiempo se ha tardado en conseguir un empleo?

- Menor a 03 meses
- 03 meses – 06 meses
- 06 meses – 09 meses
- 09 meses – 12 meses
- 12 meses – a más

23. ¿De qué forma mantienes vigente tus redes de contactos?

(Marque más de una alternativa de ser necesario)

- Mantengo actualizado mi LinkedIn u otra red social
- Realizo reuniones uno a uno con diversos jefes y/o directivos
- Me reúno periódicamente con amigos de la universidad o colegio o anteriores trabajos u otros
- Asisto a reuniones y eventos de negocios
- Otro

24. ¿Hace cuánto tiempo está buscando trabajo?

- Menor a 03 meses
- 03 meses – 06 meses
- 06 meses – 09 meses
- 09 meses – 12 meses
- 12 meses – a más

25. ¿A qué se debe que aún no haya llegado a un acuerdo laboral con un empleador?

(Marque más de una alternativa de ser necesario)

- Baja formación académica
- Por mis altas pretensiones económicas
- Falta de experiencia
- Por mi limitada red de contactos
- Otros (edad, sexo, salud, carga familiar, etc)

26. ¿Cómo califica su nivel de empleabilidad?

- Altamente empleable
- Muy empleable
- Empleable
- Poco empleable
- Nada empleable

27. ¿Hasta qué etapa su red de contactos (amigos, colegas del trabajo, familiares) lo ha apoyado en la búsqueda de un empleo?

- Solo el aviso de la oportunidad laboral
- Solo como recomendación al reclutador o interesado de contratar
- Hasta la obtención del empleo
- En ninguna etapa

28. ¿Cuántas capacitaciones tiene concluidas al cierre del último año?

- Diplomado
- Seminario
- Maestría en área empresarial
- Curso de especialización en área empresarial
- Curso informático / software
- Congreso en área empresarial

29. ¿Se han generado oportunidades de trabajo a raíz de tu participación en tus redes de contacto?

- Sí, estoy cerrando o he cerrado una oportunidad laboral
- No, no he cerrado ninguna oportunidad laboral

30. ¿Ha conseguido empleo mediante alguna red social (Facebook, Twitter, LinkedIn)?

- Sí
- No

31. ¿Dedicas tiempo a mantener vigente tus redes de contacto/confianza?

- Sí, frecuentemente
- Solo a veces
- No

32. ¿A qué se dedica?

33. ¿Cuál es su código de matrícula?

Anexo Nº 8 Lista de escuelas de negocios internacionales en Lima metropolitana.

Universidad Nacional del Callao	En proyecto
Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Administración de Negocios Internacionales
Universidad José Faustino Sánchez Carrión	ADMINISTRACION Negocios Internacionales y comercio exterior
Universidad Nacional Agraria La Molina	No
Universidad Nacional de Educación E. Guzmán y Valle	
Universidad Nacional de Ingeniería	
Universidad Nacional Federico Villarreal	ADMINISTRACION Negocios Internacionales
Universidad Privada San Juan Bautista	ADMINISTRACION de negocios internacionales
Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Negocios internacionales
Universidad Peruana de Las Américas	Marketing y negocios internacionales
Universidad Tecnológica del Perú	GESTION Y Negocios Administración de negocios internacionales
Universidad San Pedro	CONTABILIDAD Economía y negocios internacionales
Universidad del Pacifico	Negocios internacionales
Universidad Peruana de Ciencias e Informática	Administración y negocios internacionales
Universidad Femenina del Sagrado Corazón	Administración de negocios internacionales
Universidad San Ignacio de Loyola	CIENCIAS EMPRESARIALES Economía y Negocios internacionales
Centro Internacional de la Papa	No
Universidad Alas Peruanas	CIENCIAS EMPRESARIALES Administración y Negocios internacionales
Universidad Norbert Wiener	ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES Administración y negocios

	internacionales
Universidad Cesar Vallejo	CIENCIAS EMPRESARIALES Negocios internacionales
Universidad Católica Sedes Sapientiae	CIENCIAS ECONOMICAS Y COMERCIALES Administración y negocios internacionales
Universidad Privada del Norte	ESTUDIOS DE LA EMPRESA Administración y negocios internacionales
Universidad Científica del Sur	INGENIERIA Y EMPRESA Administración de negocios internacionales
Universidad Peruana Unión	CIENCIAS EMPRESARIALES administración y Negocios internacionales
Universidad Antonio Ruiz de Montoya	No
Universidad de Piura	No
Universidad Peruana Cayetano Heredia	No
Pontificia Universidad Católica del Perú	No
Universidad de San Martín de Porres	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS administración y negocios internacionales
Escuela de Administración de Negocios	Economía y Negocios internacionales
Universidad de Lima	Economía Negocios internacionales
Universidad Marcelino Champagnat	
Universidad Ricardo Palma	Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales Administración y negocios globales
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas	NEGOCIOS Administración y negocios internacionales
Universidad de Ciencias y Humanidades	