



# SISTEMA DE MEDICIÓN DE LA EMPLEABILIDAD

## OBSERVATORIO DE LA EMPLEABILIDAD DE LA ESCUELA DE NEGOCIOS

Octubre de 2016



**ÍNDICE**

<b>I. SISTEMA DE MEDICIÓN</b>	<b>4</b>
<b>II. FINALIDAD Y OBJETIVO DEL SISTEMA DE MEDICIÓN DE LA EMPLEABILIDAD</b>	<b>6</b>
<b>A. FINALIDAD</b>	<b>6</b>
<b>B. OBJETIVOS</b>	<b>6</b>
<b>III. UNIDADES DEL SISTEMA</b>	<b>7</b>
<b>IV. GRUPOS DE INTERÉS PARA EL SISTEMA DE MEDICIÓN</b>	<b>8</b>
<b>V. PALABRAS CLAVE</b>	<b>9</b>
<b>VI. INDICADORES DE EMPLEABILIDAD</b>	<b>9</b>
<b>VII. METODOLOGÍA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS</b>	<b>10</b>
<b>VIII. UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO</b>	<b>10</b>

## I. SISTEMA DE MEDICIÓN

El Sistema de Medición de la Empleabilidad, definido por la Escuela de Negocios que la integran la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos y la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, responde a sus propias necesidades de precisar los niveles de empleabilidad de los egresados tanto de pregrado como posgrado. El sistema de medición lo conforman una serie de elementos que son enumerados y descritos en el presente documento.

El egresado de la Escuela de Negocios en sus diversas carreras y especialidades, es el resultado del proceso de formación teórico-práctica del modelo educativo preparado según las competencias que se han definido para cada carrera.

La competencia se define como la capacidad de realizar una actividad de manera idónea, de acuerdo a las características de ejecución exigidas; es decir, es la actuación eficaz en determinadas situaciones. Las competencias establecidas en la formación profesional de los estudiantes de

la Escuela de Negocios, son las siguientes:

**A. Comunicación efectiva,** entendida como la capacidad para expresar, interpretar y negociar significados socioculturales, mediante la interacción entre dos o más personas, entre la persona y un texto oral, escrito o audiovisual, en lengua castellana, utilizando variados recursos de tal manera que se asegure la transferencia compartida de mensajes, en determinados contextos.

**B. Solución de problemas,** competencia expresada como la capacidad de planteamiento de propuestas viables frente a situaciones problemáticas de las organizaciones, con uso de conocimientos multidisciplinarios, innovación y creatividad.

**C. Diseño de gestión,** que es la capacidad de crear y plantear acciones para el logro de objetivos organizacionales optimizando los recursos limitados, considerando el contexto externo y los

escenarios, según los niveles jerárquicos.

- D. Gestión de estrategias,** constituida por el manejo conceptual e instrumental para la identificación de ideas de negocios, formulación, evaluación y administración de los procesos para su ejecución, desde una perspectiva empresarial.
- E. Gestión de proyectos,** es el manejo conceptual e instrumental para la identificación de ideas de negocios, formulación, evaluación y administración de los procesos para su ejecución, desde una perspectiva empresarial.
- F. Toma de decisiones,** es la capacidad para evaluar y analizar información importante y variada, a fin de identificar los aspectos relevantes de una situación – problema en términos de impacto y urgencias, ponderando criterios y desarrollando diferentes opciones de solución a fin de aplicar la más conveniente.

Quiere decir que un egresado de la Escuela de Negocios, es el

portador de estas competencias con las cuales, supuestamente asegura su empleabilidad en el mercado laboral; igualmente responde a las exigencias planteadas por los empleadores.



De modo que el Sistema de Medición de la Empleabilidad (SME) de pre y posgrado de la Escuela de Negocios, ha sido diseñado para llegar a establecer si el desempeño profesional y personal de los egresados en los puestos de trabajo o en la conducción de las organizaciones empresariales que los emprendedores realizan, satisface sus propias expectativas de empleabilidad o en el caso de los emprendedores los conduce a garantizar el éxito de sus propias empresas.

Por el lado de los empleadores, el sistema de medición de la empleabilidad, permitirá recoger

la opinión directa de quienes en su oportunidad los contrataron para garantizar el éxito de las empresas. También es importante, porque recoge la opinión de quienes ven en los egresados la proyección de la universidad a las necesidades de la empresa.

Desde la perspectiva de la Facultad, las diversas apreciaciones proporcionadas por los egresados y los empleadores, le permiten retroalimentar los procesos formativos y efectuar los reajustes e implementaciones necesarias como parte del mejoramiento continuo.

## **II. FINALIDAD Y OBJETIVO DEL SISTEMA DE MEDICIÓN DE LA EMPLEABILIDAD**

### **A. FINALIDAD**

El Sistema de Medición de la Empleabilidad de los estudiantes y egresados de pre y posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, y de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Financieras, tiene como finalidad, contribuir al mejoramiento continuo e integral de las competencias profesionales que

brinda la Facultad a partir de los estudios de inserción laboral y seguimiento de los egresados.

### **B. OBJETIVOS**

1. Evaluar el desempeño profesional de los egresados.
2. Identificar los grados de internalización de las competencias profesionales.
3. Contribuir a la retroalimentación de los planes curriculares como producto de la experiencia laboral de los egresados.
4. Identificar los grados de satisfacción de los egresados a partir de sus propias vivencias y experiencias.
5. Actualizar y valorar los conocimientos de la disciplina.
6. Evaluar el desarrollo de la actividad profesional e investigadora de los egresados de maestría y doctorado.
7. Determinar los niveles de satisfacción de los empleadores.
8. Fortalecer la imagen de la Facultad interna y externa.

### **III. UNIDADES DEL SISTEMA**

El Sistema de Medición de la Empleabilidad (SME) está conformado los siguientes componentes:

#### **A. DECANATO**

Es la autoridad en la Facultad a quien se reporta los estudios de empleabilidad y seguimiento de los estudiantes y egresados de pre y posgrado.

#### **B. DIRECCIONES DE ESCUELAS PROFESIONALES Y SECCIÓN DE POSGRADO**

Los directores de la Escuelas Profesionales, aplican los resultados de las investigaciones de empleabilidad y seguimiento de los estudiantes y egresados de pre y posgrado para contribuir con la mejora continua y establecer si el contenido formativo responde a las exigencias de los empleadores, el mercado laboral y los que requieren el desarrollo nacional.

#### **C. DIRECCIÓN DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO**

La Dirección del Departamento Académico facilita la realización

de las investigaciones en la Facultad y realiza el seguimiento de las recomendaciones realizadas por el Observatorio de la Empleabilidad.

#### **D. ASESORÍA PEDAGÓGICA**

Se encarga de coordinar con el Observatorio de la Empleabilidad los diseños de instrumentos y cuestionarios a ser usados para la medición; ejecuta las recomendaciones en aquellos factores de su competencia, los que son autorizados por las autoridades de la Facultad.

#### **E. INSTITUTO DE LA CALIDAD**

Verifica los cambios incorporados y evalúa la calidad de las aplicaciones.

#### **F. EQUIPO TÉCNICO**

Se encarga del proceso estadístico de los datos recogidos a través de los instrumentos de medición aprobados y aplicados a estudiantes, egresados y empleadores, principalmente.

#### **G. DIRECCIÓN DE GRADOS Y TÍTULOS**

Hace el registro de los estudiantes egresados de la Facultad para realizar la aplicación de los diversos

instrumentos de medición de la empleabilidad y el seguimiento de los egresados.

#### **H. OBSERVATORIO DE LA EMPLEABILIDAD**

Encargado de realizar los estudios de los diversos grupos de interés y proporcionar al decano y autoridades de la Facultad, los reportes de las conclusiones y recomendaciones derivadas de los descubrimientos efectuados.

#### **I. PÁGINA WEB DE LA ESCUELA DE NEGOCIOS**

Constituye el espacio donde se mantiene informado a los estudiantes, egresados y empleadores de las actividades de la Facultad y del Observatorio de la Empleabilidad. En la web, existe una ventana con la denominación Observatorio: Escuela de Negocios, donde se publican los resúmenes de las investigaciones realizadas a la fecha y el Plan de Trabajo del Observatorio.

#### **J. SERVICIOS INFORMÁTICOS**

Es la unidad donde se almacena la base de datos de los grupos de interés.

### **IV. GRUPOS DE INTERÉS PARA EL SISTEMA DE MEDICIÓN**

La operatividad del SME se orienta a evaluar a los siguientes grupos de interés:

#### **A. ESTUDIANTES**

Para evaluar su percepción de la formación profesional que reciben respecto a su empleabilidad.

#### **B. EGRESADOS DE PRE Y POSGRADO**

Los egresados son los portadores de teorías y competencias del perfil de cada carrera que después de un lapso de tres a cinco años de haber egresado se encuentran en condiciones de evaluar la calidad de la formación profesional recibida y que asegure su empleabilidad.

#### **C. EMPLEADORES**

Constituyen el grupo de interés más importante ya que son los que brindan información sobre los grados de satisfacción que poseen a partir de las experiencias profesionales de egresados que trabajan en sus organizaciones.



## **V. PALABRAS CLAVES**

### **A. EMPLEABILIDAD**

Es la capacidad individual de un egresado para obtener un empleo inicial, mantenerlo, moverse entre los puestos en la misma organización, obtener un nuevo empleo y garantizar un trabajo adecuado.

### **B. ADAPTABILIDAD**

La adaptabilidad está expresada en la capacidad del egresado de poder adaptarse a las diversas exigencias del empleador y las características de los respectivos puestos de trabajo.

### **C. FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA O FORMACIÓN CONTINUA**

Se parte del concepto que el egresado una vez concluida su etapa formativa en la universidad debe ser capaz de estar en condiciones para hacer frente a las demandas del mercado laboral; por ello la formación a lo largo de la vida cobra importancia porque es la forma como asegurará su empleabilidad frente a los sucesivos cambios que ocurren en la sociedad.

## **VI. INDICADORES GENERALES DE EMPLEABILIDAD**

### **A. INDICADORES GENERALES**

Para este tipo de investigaciones se han identificado los siguientes indicadores generales de empleabilidad:

1. Trayectoria laboral y situación actual
2. Sector económico en el que se desempeña
3. Grado de dominio de las competencias
4. Evaluación de la carrera
5. Porcentaje de empleabilidad
6. Tiempo de cambio en la posición jerárquica
7. Evolución del sueldo por años
8. Actualizaciones
9. Porcentaje de empresas que toman a los egresados
10. Porcentaje de empresas que usan a la universidad para otros servicios

### **B. INDICADORES PARA PRE GRADO DE LA FACULTAD**

1. Porcentaje de estudiantes trabajando
2. Posición Jerárquica
3. Porcentaje de satisfacción de los empleadores
4. Evolución de las remuneraciones

### **C. INDICADORES PARA POSGRADO DE LA ESCUELA DE NEGOCIOS**

1. Porcentaje de egresados trabajando
2. Mayor cargo logrado
3. Porcentaje de maestros y doctores que se dedican a la investigación
4. Nivel de remuneraciones

### **VII. METODOLOGIA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE LOS DATOS**

Para realizar el registro de la información proporcionada por los diferentes grupos de interés se ha considerado recurrir a los siguientes métodos, los mismos que se podrán utilizar indistintamente y la organización de la base de datos así lo facilite:

- A. Encuestas personales
- B. Entrevista personal
- C. Reuniones con grupos de interés
- D. Encuesta telefónica.

### **VIII. UTILIDAD DE LOS ESTUDIOS DE SEGUIMIENTO**

- A. Permite identificar la contribución de la Escuela de Negocios en la conformación de un profesional premunido

de las competencias que aseguren su empleabilidad presente y futura.

- B. Facilita verificar la consistencia de los indicadores de empleabilidad y su contribución a la mejora continua.
- C. Contribuye a identificar las fortalezas y debilidades de los planes curriculares.
- D. Contribuye a fortalecer la imagen de la Escuela de Negocios frente a la sociedad, los estudiantes y el mercado.



USMP