



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

FACULTAD DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
Y RECURSOS HUMANOS

OBSERVATORIO DE LA EMPLEABILIDAD

Serie: Estudios de Grupos de Interés

Año 6 N° 40

Febrero 2019

INSERCIÓN LABORAL Y SEGUIMIENTO DE LOS GRADUADOS

**Titulados por la modalidad de Examen
de Suficiencia Profesional**

2018-II

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN EJECUTIVO	5
CAPÍTULO UNO	
Calidad educativa, inserción laboral, seguimiento del graduado y mejora continua	17
CAPÍTULO DOS	
Metodología para evaluar la inserción y seguimiento de los graduados	19
CAPÍTULO TRES	
Resultados	20
CONCLUSIONES	47
ANEXO. Cuestionario	49

ACREDITACIONES



EUROPEAN
COUNCIL FOR
BUSINESS
EDUCATION

RECONOCIMIENTOS



Rector
JOSÉ ANTONIO CHANG ESCOBEDO

Vicerrector
RAÚL EDUARDO BAO GARCÍA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

Decano
DANIEL VALERA LOZA

Director de la Escuela de Administración
Mario Granda Caraza

Director de la Escuela de Administración de Negocios Internacionales
Javier Alva García

Director de la Escuela Gestión de Recursos Humanos

Director de la Escuela de Marketing
Fredy Alvarado Rosillo

Directora del Departamento Académico
Rosa Geng Padilla

Directora de Grados y Títulos
María Quintana Otiniano

Director de la Sección de Posgrado
Marco Navarro Viacava

Director del Instituto de Investigación
Aristides Vara Horna

Observatorio de la Escuela de Negocios
Jaime Castro Contreras (Coordinador)

Equipo Técnico

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos

Jaime Raúl Castro Contreras

René Del Águila

Emma Barreno Vereau

PRESENTACIÓN



Como parte de la política de mejora continua en la que está comprometida la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, el presente estudio que nos alcanza el Observatorio de la Empleabilidad, ha sido efectuado a una muestra de 67 egresados que se han titulado por la modalidad de Examen de Suficiencia Profesional en el período 2018-II, que conduce la Oficina de Grados y Títulos.

El estudio nos brinda la oportunidad de conocer de primera mano la situación laboral de quienes en su oportunidad estuvieron estudiando en nuestras aulas y no pudieron oportunamente obtener su respectivo título profesional bajo la modalidad de sustentación de tesis.

Los egresados objetos de observación evidencian una serie de limitaciones que, en lo que a la universidad y de modo concreto a nuestra facultad le compete, nos brinda la oportunidad de identificar diversos factores limitantes que de una u otra manera afectan la empleabilidad de los egresados y pueden afectar la imagen de la facultad.

En razón a nuestra preocupación por efectuar cambios cualitativos que se orienten a garantizar una educación de calidad, consideramos que este trabajo debe servir para que los directores de las carreras profesionales y las diversas unidades que están involucradas con la formación profesional, realicen la lectura respectiva y en grupos de trabajo evalúen la información para proponer acciones de mejora continua respecto a la formación profesional para lograr que nuestros egresados sean la mejor expresión de una formación de calidad y de ese modo vean que su empleabilidad se encuentra debidamente garantizada.

Hacemos nuestra la frase de UNESCO que señala que la educación transforma vidas, añadimos que nuestra facultad contribuye a esa transformación, ya que nuestros egresados contribuyen de modo efectivo con el desarrollo del país en los diversos puestos donde se desempeñan.

Dr. Daniel Valera Loza

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y
Recursos Humanos

Introducción

El Plan Estratégico Anual de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, contempla en el año académico 2018, la realización de estudios a los grupos de interés como en este caso a los egresados que concurren a titularse bajo la modalidad de Examen de Suficiencia Profesional.

El estudio de Inserción laboral y Seguimiento a los Graduados ha sido efectuado en el segundo semestre del año 2018-II, a una muestra conformada por 67 integrantes de las carreras de Administración, Administración de Negocios Internacionales, Gestión de Recursos Humanos y egresados procedentes de la desaparecida carrera de Relaciones Industriales producida en 2005. El reporte está estructurado en tres capítulos, el primero aborda los aspectos que caracterizan a la calidad educativa, la inserción laboral, el seguimiento al graduado y la importancia de la mejora continua; el capítulo dos, explica la parte metodológica en el tratamiento de las respuestas y el capítulo tres se ocupa de los resultados de la investigación. Cierra con las conclusiones y en anexo que reproduce el cuestionario utilizado.

Jaime Raúl Castro Contreras
Coordinador del Observatorio de la Empleabilidad

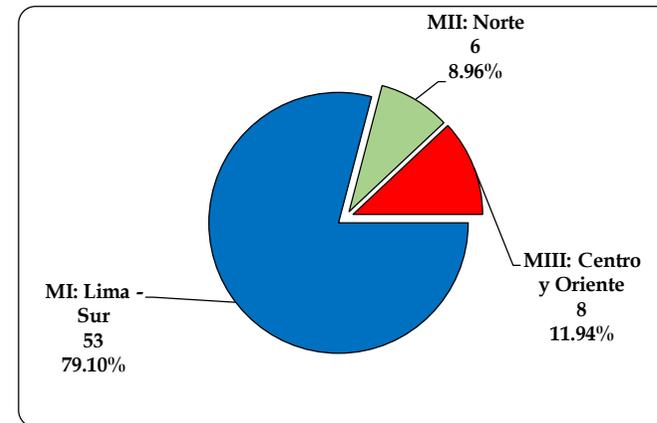
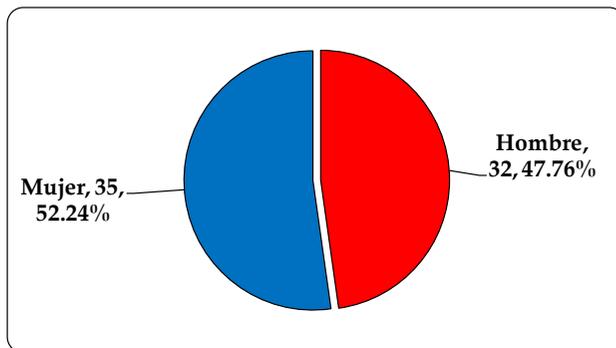
RESUMEN EJECUTIVO

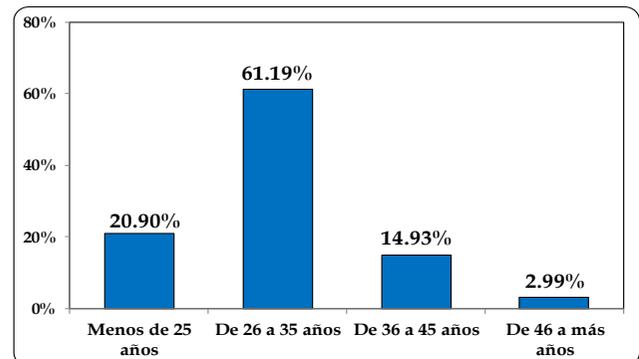
Los resultados de la investigación sobre la inserción laboral y seguimiento de los egresados de la facultad, efectuados en el período 2018-II, a quienes han optado por obtener el título bajo la modalidad de Examen de Suficiencia Profesional, identifica una serie de debilidades de los egresados que muy bien pueden contribuir al desarrollo de planes de mejora continua a las áreas comprometidas con la formación profesional, ya que de este modo se podrá garantizar una formación de calidad; las medidas correctivas que se adopten facilitará en un futuro próximo que los estudiantes una vez egresados sean portadores de las capacidades y competencias que viabilicen su empleabilidad, lo que redundará en el prestigio de la facultad.

Hay dos aspectos que caben destacar del presente trabajo, en primer lugar, la cantidad de años que han transcurrido desde que los egresados dejaron la universidad, que en el caso que nos ocupa está entre los seis y ocho años; en segundo lugar, el grado de dominio pleno de las competencias profesionales por los egresados que solo alcanzan al 20% y los que reconocen que lograron un dominio medio de la competencia que llegan entre el 30% y el 59%.

Sexo y región de nacimiento de los egresados

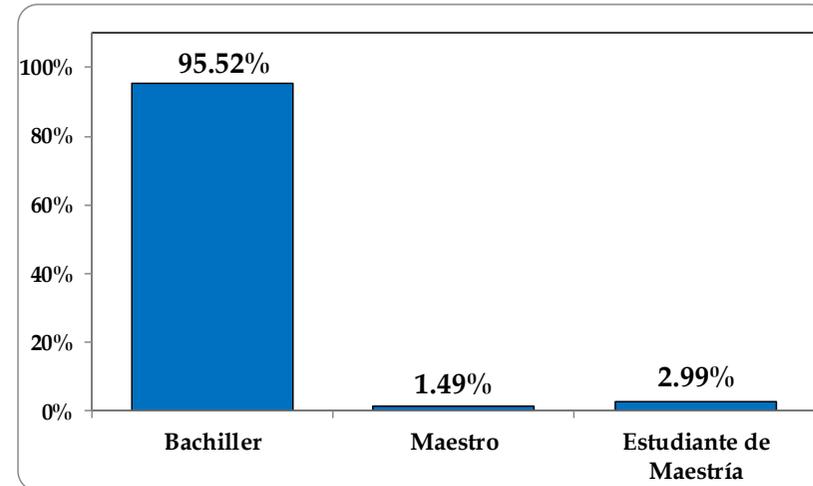
1. La mayoría de los egresados que conforman la muestra está integrada por mujeres que representan el 52.24% y los hombres el 47.76%, respectivamente. Con respecto al lugar de nacimiento se aprecia que todos son peruanos y en su mayoría provienen de la macro-región Lima-Sur. También se aprecia que el 73.13% de los egresados se mantienen solteros.



Edad de los egresados																						
<p>2. Con relación a la edad, el 75% de los egresados poseen edades que se ubican entre los 26 y 45 años. La mayor acumulación se presenta entre los 26 y 35 años (61.19%), seguido de un grupo de mayor edad que (14.93%) que oscilan entre los 36 y 45 años.</p>	 <table border="1"> <caption>Data for Bar Chart: Edades de los egresados</caption> <thead> <tr> <th>Edad</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Menos de 25 años</td> <td>20.90%</td> </tr> <tr> <td>De 26 a 35 años</td> <td>61.19%</td> </tr> <tr> <td>De 36 a 45 años</td> <td>14.93%</td> </tr> <tr> <td>De 46 a más años</td> <td>2.99%</td> </tr> </tbody> </table>	Edad	Porcentaje	Menos de 25 años	20.90%	De 26 a 35 años	61.19%	De 36 a 45 años	14.93%	De 46 a más años	2.99%											
Edad	Porcentaje																					
Menos de 25 años	20.90%																					
De 26 a 35 años	61.19%																					
De 36 a 45 años	14.93%																					
De 46 a más años	2.99%																					
Egresados según carreras de mayor cantidad de no titulados																						
<p>3. La mayor cantidad de egresados, según la muestra, carentes de título profesional provienen de las carreras de Administración de Negocios Internacionales (52.24%), y de Administración (35.82%).</p> <p>* Hasta el año 2005-II, existió la carrera de Relaciones Industriales; desde el año 2006 la carrera se denomina Gestión de Recursos Humanos.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Tabla 7. Carrera concluida</th> </tr> <tr> <th>Carrera</th> <th>N° Egresados</th> <th>% Egresados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Administración</td> <td>24</td> <td>35.82%</td> </tr> <tr> <td>Adm. Neg. Internacionales</td> <td>35</td> <td>52.24%</td> </tr> <tr> <td>G. Recursos Humanos</td> <td>6</td> <td>8.96%</td> </tr> <tr> <td>Relaciones Industriales *</td> <td>2</td> <td>2.99%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>67</td> <td>100.00%</td> </tr> </tbody> </table>	Tabla 7. Carrera concluida			Carrera	N° Egresados	% Egresados	Administración	24	35.82%	Adm. Neg. Internacionales	35	52.24%	G. Recursos Humanos	6	8.96%	Relaciones Industriales *	2	2.99%	Total	67	100.00%
Tabla 7. Carrera concluida																						
Carrera	N° Egresados	% Egresados																				
Administración	24	35.82%																				
Adm. Neg. Internacionales	35	52.24%																				
G. Recursos Humanos	6	8.96%																				
Relaciones Industriales *	2	2.99%																				
Total	67	100.00%																				
Tiempo en el que concluyeron la carrera																						
<p>4. El 59.70% de la muestra concluyó la carrera en cinco años, sin embargo, más del 40% se ha demorado entre 6 y 8 años en concluir la carrera. Estos resultados muestran que existen una serie de factores que frustran que la culminación de la carrera se realice en el período establecido de 5 años.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">Tabla 10. Tiempo en el que concluyó la carrera</th> </tr> <tr> <th>Tiempo estudios</th> <th>N° Egresados</th> <th>% Egresados</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5 años</td> <td>40</td> <td>59.70%</td> </tr> <tr> <td>De 6 a 8 años</td> <td>23</td> <td>34.33%</td> </tr> <tr> <td>Más de 8 años</td> <td>4</td> <td>5.97%</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>67</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Tabla 10. Tiempo en el que concluyó la carrera			Tiempo estudios	N° Egresados	% Egresados	5 años	40	59.70%	De 6 a 8 años	23	34.33%	Más de 8 años	4	5.97%	Total	67	100%			
Tabla 10. Tiempo en el que concluyó la carrera																						
Tiempo estudios	N° Egresados	% Egresados																				
5 años	40	59.70%																				
De 6 a 8 años	23	34.33%																				
Más de 8 años	4	5.97%																				
Total	67	100%																				

Mayor grado académico obtenido

5. A la fecha el mayor grado académico obtenido por los integrantes de la muestra es el de bachiller (95.52%); cabe señalar que para este grupo de egresados la actual ley universitaria no los alcanza y la obtención del grado de bachiller se constituía en una acción automática y administrativa.



Razones de la demora para la obtención del título profesional

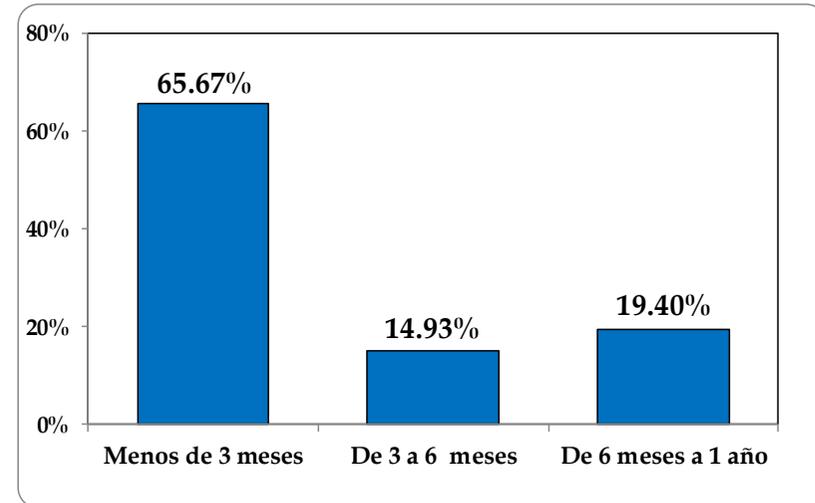
6. Tres son las principales razones por las cuales los egresados demoran en obtener el respectivo título profesional: a) razones personales, generadas por asuntos familiares y económicos (62.12%), b) razones académicas y metodológicas (15.15%), que en su mayoría tuvieron dificultades que van desde no poder identificar el problema de investigación, formular los objetivos, identificar las variables y formular las hipótesis, entre otros aspectos, y c) dificultades en la elección de un tema de investigación (13.64%), lo cual muestra que los egresados aparentemente no han profundizado en temas de su interés profesional. Cabe destacar un cuarto factor en orden de importancia, de naturaleza externa, ya que los egresados señalan que hay organizaciones empresariales que no son exigentes en solicitar el título profesional (4.55%).

Tabla 12. Motivos por la no obtención del título

Motivos - No obtención Título	N° Egresados	% Egresados
Razones personales	41	62.12%
Razones académicas y metodológicas	10	15.15%
Dificultades en la elección del tema de investigación	9	13.64%
A que los empleadores no exigen el título profesional	3	4.55%
Otros	3	4.55%
Total	66	100.00%

Tiempo en la obtención del primer empleo

7. La empleabilidad de los egresados se vio gratificada porque en el lapso de menos de tres meses, consiguieron su primer empleo (65.67%); lo que fue conseguido a través de mecanismos de búsqueda de empleo como Internet, bolsa de trabajo, participación en concursos, hay quienes recurrieron al procedimiento tradicional de apoyarse en familiares o buscar recomendaciones.



Sector en el que laboran actualmente los egresados

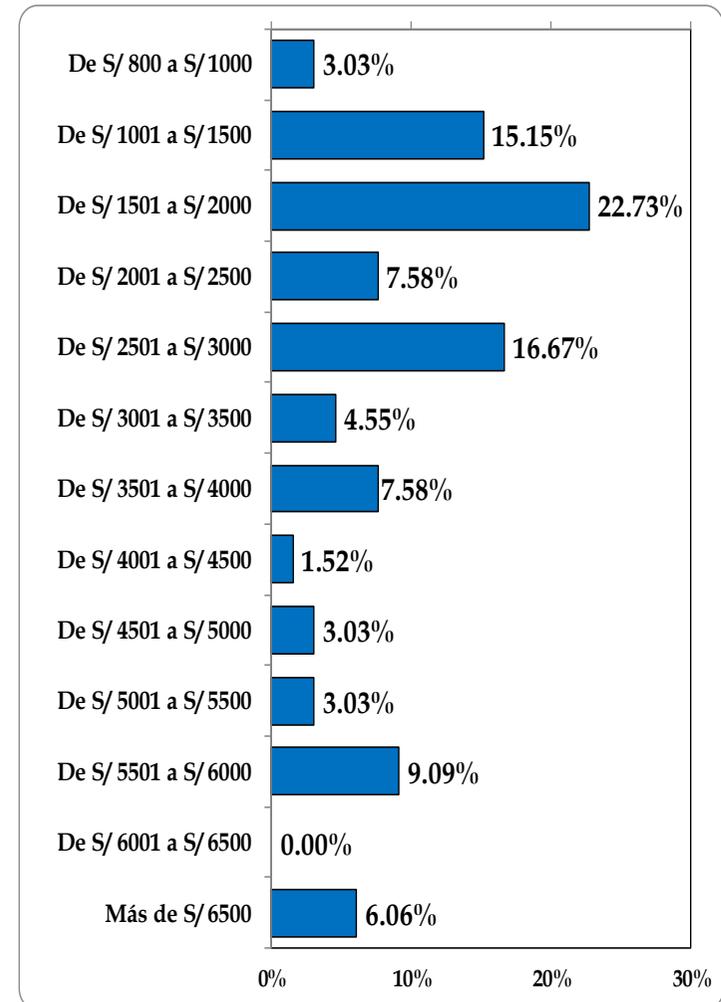
8. El sector ocupacional donde actualmente laboran los egresados se ubica en el comercial (29.85%) y el financiero (11.94%), principalmente; en términos ocupacionales la mayoría se desempeña como auxiliar/asistente y practicante. Con relación a la mejora ocupacional expresada en un ascenso, la mayoría logró conseguirlo después de un período de seis meses a un año luego de su ingreso laboral a una organización empresarial.

Tabla 16. Sector económico donde labora el egresado

Sector económico	N° Egresados	% Egresados
Comercial	20	29.85%
Financiero	8	11.94%
Minería o Hidrocarburo	3	4.48%
Aduanas	3	4.48%
Transporte y comunicaciones	4	5.97%
Construcción	2	2.99%
Otros	27	40.30%
Total	67	100.00%

Promedio de ingreso de los egresados

9. El promedio de ingreso del 37% de los egresados oscila entre los 1,001 y los 2,000 soles, lo que refleja un estancamiento salarial y reducción de oportunidades de ascenso por carecer del título profesional y como se aprecia en el dominio de las competencias, éste dominio resulta muy limitado.

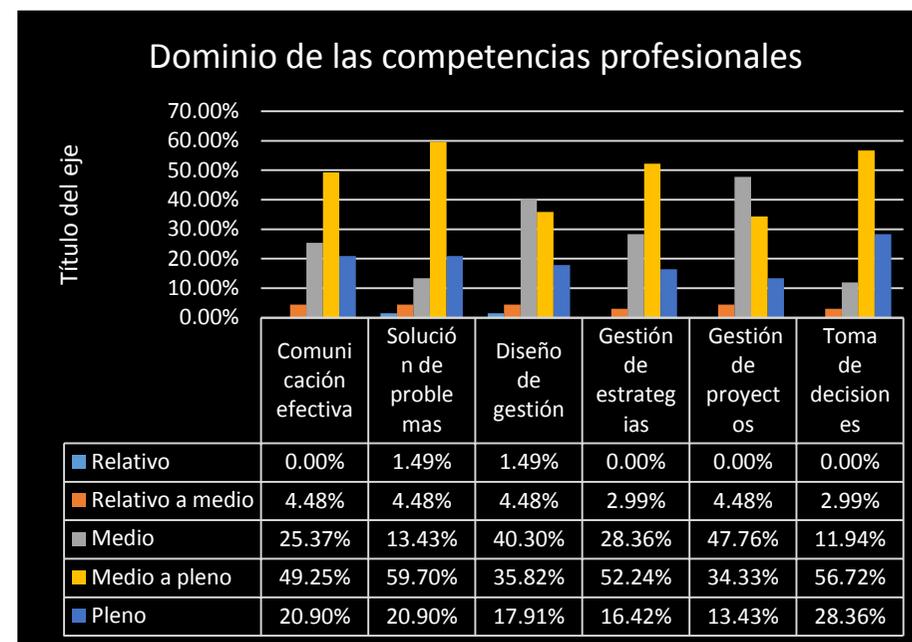


Dominio de las competencias profesionales

10. Las respuestas obtenidas con relación a las seis competencias que están asociadas a las carreras profesionales, ponen de manifiesto que una baja proporción de participantes poseen un dominio pleno de las competencias, lo que se expresa como una vulnerabilidad de los egresados:

- a. Solo el 20% tiene un dominio pleno de la comunicación efectiva.
- b. El 20% expresa dominar el tema de la solución de problemas.
- c. Respecto al diseño de gestión, solo el 17% tiene dominio pleno.
- d. La competencia gestión de estrategias es dominada por 16% de los egresados.
- e. En cuanto a la competencia gestión de proyectos el dominio solo alcanza al 13%.
- f. Tomar decisiones es una competencia que el 28% asegura tener un dominio pleno.

Lo que predomina como una característica constante sobre el grado de dominio de las seis competencias por parte de los egresados es que este se ubica como de dominio de “medio a pleno”.



Formación profesional y empleabilidad

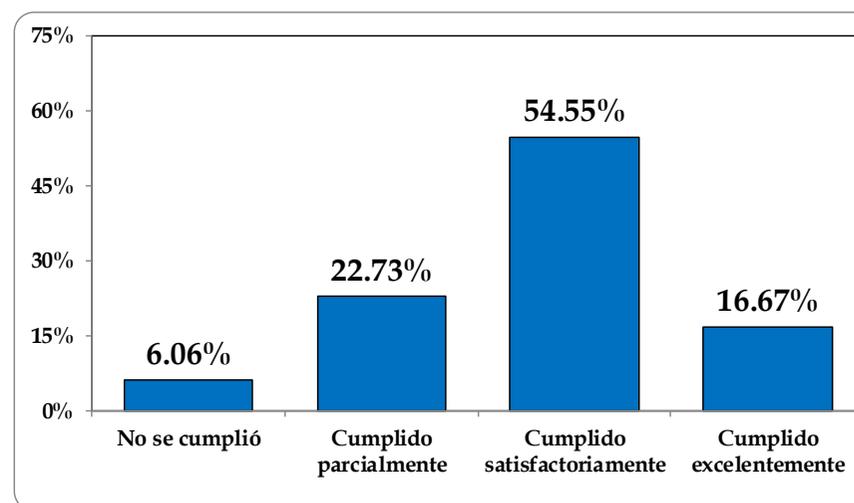
11. La formación profesional y su impacto en la empleabilidad es reconocida por más del 60% de los egresados, sin embargo, ello les ha asegurado solo un tramo inicial de la vida profesional, ya que sus remuneraciones resultan reducidas y los puestos donde se desempeñan están prácticamente estancados.

Tabla 29. Formación profesional e impacto en la empleabilidad

	N° Egresados	% Egresados
Fue fundamental	24	35.82%
Me facilitaron relativamente en mi inserción laboral	21	31.34%
Me facilitó aunque tuve que realizar otros estudios complementarios	18	26.87%
Me han servido poco o nada	4	5.97%
Total	67	100.00%

Cumplimiento de la misión de la facultad

12. Respecto al impacto de la misión de la facultad, más del 60% de los egresados reconocen que ha sido cumplida a cabalidad.



Reconocimiento de la promoción de la investigación

13. Hay un reconocimiento favorable con relación a la promoción de la investigación por el 56% de los egresados. Sin embargo, este reconocimiento no se traduce en la aplicación práctica de la investigación desarrollada por los egresados.

Tabla 31. Promoción de la investigación aplicada		
Nivel de cumplimiento	N° Egresados	% Egresados
No se cumplió	5	7.58%
Cumplido parcialmente	17	25.76%
Cumplido satisfactoriamente	37	56.06%
Cumplido excelentemente	7	10.61%
Total	66	100.00%

Práctica de cultura innovadora

14. El 70% de los egresados reconocen que la universidad desarrolla y pone en práctica una cultura innovadora y fomenta la creación de empresas.

