

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

Índice de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico Juliaca, 2019

Por:

Arnol Leonard Huaranga Rios

Ever Quispe Alvarez

Asesor:

Mg. Amed Vargas Martinez

Juliaca, diciembre de 2019

**DECLARACION JURADA  
DE AUTORIA DEL INFORME DE TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

Mg. Amed Vargas Martinez, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulado: **Índice de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico Juliaca, 2019** constituye la memoria que presentan los estudiantes Arnol Leonard Huaranga Rios y Ever Quispe Alvarez para aspirar al grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca a los cuatro días del mes de diciembre de 2019.




Mg. Amed Vargas Martinez

Índice de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico Juliaca, 2019

## TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado para Optar el Grado Académico de Bachiller en Administración y Negocios Internacionales


### JURADO CALIFICADOR



Mg. Elmer Henry Lupaca Chata  
Presidente



Lic. Kukuli Ana Coaquira Puma  
Secretario



Mg. Ruth Gladys Choque Pilco  
Vocal



Mg. Amed Vargas Martinez  
Asesor

Juliaca, 04 de diciembre de 2019

# Índice de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico Juliaca, 2019

## Employability index in students of the technical accounting career of Tecnológico Juliaca, 2019

Huaranga Rios Arnol Leonard <sup>a</sup>, Quispe Alvarez Ever <sup>b</sup>

*Universidad Peruana Unión huarangarios@gmail.com*

*Universidad Peruana Unión quispe.a.ever@gmail.com*

*Universidad Peruana Unión avargas@upeu.edu.pe*

---

### Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de la empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico Juliaca, 2019. El tipo de investigación es descriptiva y de diseño no experimental, de corte transversal. La población fueron estudiantes del último año de la carrera técnica de contabilidad y la muestra fue no probabilística y está constituida por 65 estudiantes, utilizando la técnica de la encuesta, para evaluar la variable de estudio se aplicó un instrumento con escala Likert de 1-5. Para la recolección de datos, el cuestionario de empleabilidad está constituido por 24 ítems con 3 dimensiones; iniciativa, creatividad y motivación respectivamente, los cuales fueron validados en su contenido mediante el juicio de expertos y valorados su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, de 0,667. Respectivamente podemos concluir diciendo que los niveles de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico muestran que un 35,38% de los estudiantes encuestados se muestran en un nivel bajo de empleabilidad, de igual manera el 35,38% se ubica en el nivel medio de empleabilidad y el 29,23% se ubican en el nivel alto de empleabilidad y podemos decir que los estudiantes del tecnológico Juliaca, al tener mejores niveles de empleabilidad en sus dimensiones que se evalúan podrían ayudar a mejorar el índice de empleabilidad del Tecnológico Juliaca, por eso, es que se plantea medir los niveles empleabilidad.

*Palabras clave:* Empleabilidad; estudiantes; carrera tecnica; iniciativa; creatividad; motivación.

### Abstract

The purpose of this research is to determine the level of employability in students of the technical career in accounting at Tecnológico Juliaca, 2019. The type of research is descriptive and non-experimental, cross-sectional. The population were students of the last year of the technical accounting career and the sample was non-probabilistic and consists of 65 students, using the survey technique, to evaluate the study variable an instrument with a Likert scale of 1-5 was applied. For data collection, the employability questionnaire consists of 24 items with 3 dimensions; initiative, creativity and motivation respectively, which were validated in their content through the judgment of experts and assessed their reliability through Cronbach's alpha coefficient of 0.667. Respectively we can conclude by saying that the employability levels in the students of the Technological accounting career of the Technological show that 35.38% of the surveyed students show a low level of employability, in the same way 35.38% is located in the average level of employability and 29.23% are in the high level of employability and we can say that students of the Juliaca technology, having better levels of employability in their dimensions that could be evaluated could help improve the employability index Technological Juliaca, therefore, is that it is considered to measure employability levels.

*Keywords:* Employability; students; technical career; initiative; creativity; motivation.

---

## 1. Introducción

Lázaro (2015) Se plantea que existe incertidumbre en los conocimientos que se dan en el Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, responden al desarrollo de competencias profesionales para la empleabilidad de sus egresados.

La empleabilidad interna establece el nivel de competitividad de un trabajador dentro de una empresa; es decir, establece el perfil profesional que debe desarrollar el empleado con el objeto de que su formación encaje con las necesidades de la organización (Sanders & De Grip, 2004).

Según Casalli, (1997) Sáez & Torres, (1999) la empleabilidad es una cualidad o competencia del individuo, y por tanto, la responsabilidad de entrar o mantenerse en el mercado de trabajo recae sobre el propio sujeto, por otro lado se distinguen dos tipologías principales de empleabilidad como son la vertiente interna y externa.

Depaz, Maldonado, & Saavedra, (2017) realizaron un análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de una universidad privada del Perú. El estudio plantea la necesidad de conocer cómo gestionan los alumnos sus estrategias de empleabilidad con el fin de optimizar su proceso de inserción y continuidad en el mercado laboral, en base a los recursos y las competencias.

Las fuertes transformaciones acontecidas en los mercados en los últimos años, han dado lugar a un entorno muy competitivo y dinámico, que exige a las empresas cada vez mayores niveles de competitividad y flexibilidad que permitan dar respuestas eficaces y eficientes (Gamboa, 2007)

La presente investigación busca saber cuál es el nivel de empleabilidad de los estudiantes de contabilidad del tecnológico Juliaca. Con esta finalidad, la presente investigación, iniciará con el planteamiento del problema, el cual lo mencionamos a continuación ¿Cuál es el nivel de la empleabilidad en los estudiantes de contabilidad del Tecnológico Juliaca en el periodo 2019? Enfatizando nuestra investigación en la variable empleabilidad mencionamos nuestro objetivo general de este estudio de investigación. Determinar los niveles de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico Juliaca, 2019. Nuestros objetivos específicos enfatizan en las tres dimensiones que determinan el nivel de la empleabilidad que son iniciativa, motivación y creatividad las cuales se detallan a continuación. Primero, describir el nivel de iniciativa en los estudiantes de contabilidad del Tecnológico Juliaca. Segundo, describir el nivel de creatividad en los estudiantes de contabilidad tecnológico Juliaca y tercero describir el nivel de motivación en los estudiantes de contabilidad del Tecnológico Juliaca. La hipótesis de la investigación presente corresponde a un diseño no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal, nuestra población fue estudiantes del último año de contabilidad del Tecnológico Juliaca, de los cuales tomamos una muestra no probabilística de tipo intencional de 65 estudiantes de contabilidad, se aplicó una encuesta de 24 ítems con tres dimensiones para saber cuál es el índice de empleabilidad de dichos estudiantes estas dimensiones fueron motivación, iniciativa y creatividad, para determinar cuál es el nivel de empleabilidad en los estudiantes de dicha institución, para la interpretación de los resultados, para el análisis y recojo de información de esta investigación se utilizó el programa de IBM SPSS Statistics, que nos permite analizar nuestros datos obtenidos en tablas para así mismo poder baremarlos en tres indicadores en nivel bajo, nivel medio y nivel alto, luego se pasó a la construcción de las tablas de frecuencias, el análisis descriptivo y gráficos de las variables motivación, iniciativa y creatividad y así mismo globalmente toda la variable de empleabilidad obteniendo los siguientes resultados. Los resultados obtenidos en esta investigación son los siguientes: Según la Tabla 1, en lo referente a la percepción de variable empleabilidad muestran que un 35,38% de los estudiantes encuestados perciben en un nivel bajo, de igual manera el 35,38% se ubica en el nivel medio y el 29,23% se ubican en el nivel alto.

El concepto de empleabilidad es visto desde dos ángulos diferentes, esta puede ser determinada por los recursos de la propia persona o empleado y las posibilidades individuales de adquirir un nuevo empleo, o, por otro lado, derivarse de las condiciones del mercado laboral (Berntson, Sverke, & Marklund, 2006).

En base a las definiciones anteriores se puede señalar que el nivel de empleabilidad percibida se refiere a la percepción que el individuo tiene de sus posibilidades de obtener y mantener un empleo (Berntson & Marklund, 2007).

Teniendo en cuenta nuestra investigación realizada (Benites & Chica, 2017) encontraron con su investigación que los egresados y graduados de administración de empresas tienen una buena acogida en el mercado laboral y que ocupan puestos acorde a su especialidad.

## **2. Materiales y Métodos**

Según Hernández, Fernández, & Baptista, (2006) El presente estudio corresponde a un diseño no experimental, de tipo descriptivo, y de corte transversal, debido a que no se puede manipular las variables, se observa situaciones ya existentes no provocadas por el investigador, no se puede influir en ellas debido a que ya sucedieron al igual que sus efectos. Nuestra población fue estudiantes del último año de contabilidad del Tecnológico Juliaca, según fuente de información de la página Web Deperú.

### **2.1. Participantes**

Los participantes a los que se aplicó la encuesta, fueron los estudiantes del último año de la carrera técnica de contabilidad que tienen entre 18 a 25 años del Tecnológico Juliaca, 2019.

El método de selección de muestra fue un muestreo no probabilístico de tipo intencional o por conveniencia (Strauss & Corbin, 2002). Ya que considerando la poca accesibilidad al centro tecnológico Juliaca y a los pocos datos que se encuentra sobre esta institución la muestra quedó constituida por 65 estudiantes de la carrera técnica de contabilidad cuyas edades de los encuestados son de 18 y 25 años pertenecientes a ambos sexos.

### **2.2. Instrumentos**

En cuanto a la recolección de datos se utilizó la encuesta de tipo semiestructurada, la cual se basa en una guía de preguntas a la cual el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información, (Patton, 2001). La presente investigación titulada “índice de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico Juliaca, 2019” consta de un instrumento de 24 ítems para la variable de empleabilidad, cuenta con tres dimensiones que miden los niveles de: iniciativa, motivación y creatividad alcanzando la validez a través de expertos, con profesionales conocedores de la materia en estudio.

### **2.3. Análisis de datos**

Para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22.

## **3. Resultados**

Los resultados obtenidos en la siguiente investigación son los siguientes:

### 3.1. Resultados 1

Tabla 1

#### *Empleabilidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	23	35,4	35,4	35,4
	Nivel Medio	23	35,4	35,4	70,8
	Nivel Alto	19	29,2	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente propia.

Según la Tabla 1, en lo referente a la percepción de la variable empleabilidad muestran que un 35,4 % de los estudiantes encuestados perciben en un nivel bajo, mientras que un 35,4 % se ubica en el nivel medio y el 29,2% se ubican en el nivel alto.

### 3.2. Resultados 2

Tabla 2

#### *Iniciativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	24	36,9	36,9	36,9
	Nivel Medio	23	35,4	35,4	72,3
	Nivel Alto	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente propia.

Según la Tabla, en lo referente a la percepción de la dimensión de iniciativa muestran que un 35,4% de los estudiantes encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 36,9% se ubica en el nivel bajo y el 27.7 % se ubican en el nivel alto, predominando los niveles medio y bajo.

### 3.3. Resultados 3

Tabla 3

#### *Creatividad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	20	30,8	30,8	30,8
	Nivel Medio	35	53,8	53,8	84,6
	Nivel Alto	10	15,4	15,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente propia.

Según la Tabla 3, en lo referente a la percepción de la dimensión de creatividad muestran que un 30.8 de los egresados encuestados perciben en un nivel bajo, mientras que un 53.8% se ubica en el nivel alto y el 15.4% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles alto y bajo.

### 3.4. Resultados 4

Tabla 4  
*Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel Bajo	22	33,8	33,8	33,8
	Nivel Medio	24	36,9	36,9	70,8
	Nivel Alto	19	29,2	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Fuente propia.

Según la Tabla 4, en lo referente a la percepción de la dimensión de motivación muestran que un 36,9% de los egresados encuestados perciben la motivación en un nivel medio, mientras que un 29,2% se ubica en el nivel alto y el 33,8% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles alto y bajo.

## 4. Discusiones

Así mismo, tomamos los argumentos de (Rodríguez, 2010), quien determinó que la empleabilidad se relaciona cada vez más con las instituciones de educación superior, esto debido a su función formadora, aunque también como indicador de rendimiento de las propias instituciones, ya que, desde las exigencias de la rendición de cuentas, la empleabilidad de los egresados universitarios es considerada como un indicador de rendimiento de las propias instituciones.

El presente estudio se ve respaldado por (Altamirano S., 2014), en su investigación Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca, desde Julio 2013 a abril 2014, llegando a la conclusión: Que las organizaciones no solo buscan en los potenciales colaboradores el desarrollo de habilidades duras como el conocimiento académico, sino también que éstos tengan habilidades blandas como: iniciativa, motivación, creatividad y aptitudes, aspecto psicológico, factores que marcarán la diferencia entre uno y otro empleado, lo cual contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la organización. Asimismo, se debe tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tiene este de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados estén preparados y en condiciones de satisfacer los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo, para lo cual éste, debe aprovechar los distintos espacios que ofrece el mercado a fin de mantenerse actualizado y así poder acceder a mejores oportunidades laborales.

Asimismo coincide (Contreras, 2015), en la que señala que la empleabilidad de los egresados de los centros educativos del Perú está disminuyendo y que en la región Piura existe un desencuentro entre la formación para el trabajo con el mercado laboral, debido a que la oferta educativa no está de acorde a las necesidades las empresas. Es preciso desarrollar metodologías innovadoras centradas en el propio estudiante y en su desarrollo, concediéndole un papel protagonista con el que se contribuya a su participación activa (López, 2011) y de esta manera los estudiantes puedan mejorar el nivel de empleabilidad. En los últimos años, la utilización de esta metodología está siendo cada vez mayor en los diferentes niveles educativos, dada la elevada superposición existente entre sus potenciales beneficios educativos y las cada vez más complejas competencias demandadas por el mercado laboral (Rama, 2000).



## **5. Conclusiones**

Con la investigación realizada y los instrumentos aplicados podemos concluir diciendo que en cuanto a los resultados en lo referente a la percepción de la variable empleabilidad muestran que un 35,4 % de los estudiantes del último año de la carrera técnica de contabilidad encuestados perciben en un nivel bajo de empleabilidad, mientras que un 35,4 % percibe un nivel medio de empleabilidad y el 29,2% se ubican en el nivel alto de empleabilidad.

Lo cual nos indica que los niveles de empleabilidad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico Juliaca se encuentran en un nivel medio

Primero: Se determinó que el nivel de iniciativa en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico de Juliaca se encuentra en un nivel medio obteniendo como resultado un 35,4% lo cual nos indica que los estudiantes deben de poner más énfasis a una proposición o idea es decir que tenga iniciativa para realizar alguna cosa.

Segundo: Se determinó que el nivel de creatividad en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico de Juliaca se encuentra en un nivel medio obteniendo como resultado un 53,8% lo cual nos indica que a los estudiantes aún les falta tener la capacidad o facilidad para ser más creativos.

Tercero: Se determinó que el nivel de motivación en los estudiantes de la carrera técnica de contabilidad del Tecnológico de Juliaca se encuentra en un nivel medio obteniendo como resultado un 36,9% lo cual nos indica que los estudiantes les falta el impulso para que realicen determinadas acciones y persistir en ellas y de esta manera alcanzar el objetivo que ellos desean.

### **Recomendaciones**

Se recomienda a los estudiantes, que teniendo en cuenta que los niveles de empleabilidad de por si es un factor primordial, deben de desarrollarse mejor su iniciativa, creatividad y así mismo en la motivación ya que estos factores influyen en los índices de empleabilidad de los estudiantes de la institución Tecnológico de Juliaca.

### **Agradecimientos**

Infinitamente a nuestra familia, quienes con todas sus ganas, paciencia, comprensión y sacrificio nos apoyaron para hacer posible el poder cumplir nuestras metas anheladas. También a todos mis amigos. No solo en nuestra elaboración del trabajo también en todo el proceso formativo.

## Referencias

- Altamirano s., P. F. (2014). “Análisis de la empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del trabajo de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Cuenca desde Julio 2003 a abril 2014.” 1–61.
- Benites, R., & Chica, J. (2017). *Graduación y Empleabilidad: Percepción de los Estudiantes sobre su Educación Universitaria en Administración de Empresas*. Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018\\_Scavino-Abad.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf)
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). *The relationship between perceived employability and subsequent health*. Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018\\_Scavino-Abad.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf)
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). *Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? Economic and Industrial Democracy*. Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018\\_Scavino-Abad.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf)
- Casalli. (1997). *Organización Internacional del Trabajo*. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre\\_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Contreras. (2015). *Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la población económicamente activa en la región Piura año 2012*. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre\\_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Depaz, F., Maldonado, J., & Saavedra, E. (2017). *Análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. Periodo de análisis: 2017-1*. Universidad Católica del Perú. Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018\\_Scavino-Abad.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf)
- Fugate, Kinicki, & Ashforth. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*. Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2775/TM CE-Du 4289 A1 - Alamo Larrañaga Katty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamboa. (2007). La empleabilidad en los estudiantes: Evaluación de una experiencia docente. Retrieved from <file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/2188-Texto do Trabalho-3508-1-10-20190417.pdf>
- Grip, D., & Zwick. (2005). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3887/388743879014.pdf>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2006). PERCEPCIÓN DE EMPLEABILIDAD EN MILLENNIALS QUE TRABAJAN BAJO LA MODALIDAD DE PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EN LIMA METROPOLITANA. Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018\\_Scavino-Abad.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf)

- Lázaro. (2015). Las Competencias Profesionales y relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre\\_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, J. I. (2011). La empleabilidad en los estudiantes: Evaluación de una experiencia docente. Retrieved from file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/2188-Texto do Trabalho-3508-1-10-20190417.pdf
- Patton, Q. (2001). *Qualitative research and evaluation methods*. Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018\\_Scavino-Abad.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf)
- Rama, D. V. (2000). Service-learning outcomes: Guidelines for educators and researchers. Issues in Accounting Education. Retrieved from file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/2188-Texto do Trabalho-3508-1-10-20190417.pdf
- Rodríguez, H. (2010). *El liderazgo transformacional como antecedente de la empleabilidad: Su influencia en el rendimiento individual*. Universidad de Valencia, España. Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2775/TM CE-Du 4289 A1 - Alamo Larrañaga Katty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sáez, & Torres. (1999). Organización Internacional del Trabajo. Retrieved from [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre\\_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, G. (1999). Revista del Trabajo Social. Retrieved from <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2775/TM CE-Du 4289 A1 - Alamo Larrañaga Katty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanders, & Grip, D. (2004). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3887/388743879014.pdf>
- Strauss, & Corbin. (2002). *Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamental*. Colombia: Universidad de Antioquia. Retrieved from [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018\\_Scavino-Abad.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8814/1/2018_Scavino-Abad.pdf)

## Anexos

### INSTRUMENTO

**Datos generales**

**Edad:** .....

**Sexo:** M ( ) F ( )

**Especialidad:** .....

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

EMPLEABILIDAD					
<b>INICIATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. ¿Aprovechas las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando hay que llevar adelante algo?					
2. ¿Si hay que hacer algo sueles tomar la iniciativa con prontitud aunque otros no lo hagan?					
3. ¿Realizas tus actividades ordenadamente?					
4. ¿Realizas los trabajos teniendo en cuenta los procesos establecidos?					
5. ¿Realizas los trabajos utilizando el recurso adecuado?					
6. ¿Realizas los trabajos con un mínimo de recursos?					
7. ¿Realizas los trabajos teniendo en cuenta el tiempo?					
8. ¿Realizas cambios en la realización de tus tareas para mejorarlo?					
9. ¿Utilizas nuevas tecnologías para realizar un trabajo?					
10. ¿Mejoras los procesos para realizar un trabajo?					
11. ¿Organizas constantemente tu área de trabajo?					
<b>CREATIVIDAD</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. ¿Estás en condiciones de generar tu propio empleo?					
13. ¿Tienes confianza en lo que haces?					
14. ¿Te consideras una persona emprendedora?					
15. ¿Eres perseverante en sus actividades habituales?					
16. ¿Demuestras motivación para superar situaciones complejas?					
17. ¿Mantienes constancia en situaciones difíciles o complejas?					
<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18. ¿Generas empatía con tus compañeros?					
19. ¿Buscas la amistad de las personas de tu entorno?					
20. ¿Tienes la necesidad de ser aceptado por tus semejantes?					
21. ¿Influyes de hacer que otros lleguen a compartir tus pensamientos y puntos de vista?					
22. ¿Ayudas a otros, sin que te lo hayan solicitado?					
23. ¿Eres agradecido cuando recibes apoyo?					
24. ¿Te gusta dirigir a personas en un trabajo determinado?					

Fuente: Autor Br. Carlos, Ayre Yangali

Variable: Empleabilidad					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Nivel y Rango
Empleabilidad	Iniciativa	Persistencia	1-3	1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Menudo 5. Siempre	Encuesta en Escala Likert
		Eficacia	4-7		
		Innovación	8-11		
	Creatividad	Emprendedurismo	12-14		
		Logro	15-17		
	Motivación	Afiliación	18-20		
Poder		21-24			

Fuente: Autor Br. Carlos, Ayre Yangali