



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**“LA FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL
DE EGRESADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR INAPE,
MAJES PEGREGAL– AREQUIPA, 2017”**

PRESENTADO POR

CHRISTIAN OMAR HUAMÁN ZUZUNAGA

ASESOR

Dr. Valerio Teodoro Ticona Apaza

**PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA SUPERIOR E
INVESTIGACIÓN**

MOQUEGUA – PERÚ

2019

CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	xii
ASBTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	3
1.3. Objetivo de la Investigación.....	4
1.4. Justificación e importancia de la Investigación	4
1.4.1. Justificación.....	4
1.4.2. Limitaciones	5
1.5. Variables	5
1.6. Hipótesis de la investigación.....	10
1.6.1. Hipótesis general:.....	10
1.6.2. Hipótesis específicas:	10
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	11
2.1.1. Antecedentes Internacionales	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales	12
2.1.3. Antecedentes Locales	13
2.2. Bases teóricas	14
2.2.1. Formación profesional.....	14
2.2.2. SISTEMA FINANCIERO BANCARIO	14
2.2.3. SISTEMA FINANCIERO NO BANCARIO.....	15
2.2.4. EMPRESA.....	16
2.2.5. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA	20
2.3. Marco conceptual	27

CAPÍTULO III: MÉTODO.....	28
3.1. Tipo de investigación.....	28
3.2. Diseño de Investigación.....	28
3.3. Población y Muestra.....	29
3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos.....	29
3.4.1. Técnica de Recolección de Datos.....	29
3.4.2. Instrumento.....	29
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	29
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	32
4.1. Presentación de los Resultados.....	32
4.2. Contratación de Hipótesis.....	114
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	120
CONCLUSIONES	122
RECOMENDACIONES.....	123
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	124
ANEXOS	127
ANEXO 1. INSTRUMENTO	128
ANEXO 2. MATRIZ DE INVESTIGACIÓN	142
ANEXO 3. INSTRUMENTO	143
ANEXO 4. CONSTANCIAS Y CERTIFICADOS.....	144
ANEXO 5. LISTA DE ALUMNOS ENCUESTADOS	148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Conceptualización de las variables</i>	6
Tabla 2 <i>Operacionalización de las variables</i>	7
Tabla 3 <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	30
Tabla 4 <i>Objetivos de la Especialidad</i>	32
Tabla 5 <i>Los objetivos están relacionados con la misión, visión y políticas de las entidades financieras</i>	34
Tabla 6 <i>Conocimiento de la estructura de la empresa financiera</i>	36
Tabla 7 <i>Conocimiento de las áreas y funciones que desempeñan los miembros de una empresa financiera</i>	38
Tabla 8 <i>Existencia de incentivos en la empresa</i>	40
Tabla 9 <i>Herramientas suficientes para desempeñar funciones dentro de una entidad financiera</i>	42
Tabla 10 <i>Resultado general del nivel de liderazgo por jefes inmediatos</i>	44
Tabla 11 <i>Resultado general de la frecuencia de comunicación dentro del grupo de trabajo</i>	46
Tabla 12 <i>Resultado general del nivel grado de relación interpersonal</i>	48
Tabla 13 <i>Resultado general del grado de respeto y trato justo por parte del jefe inmediato</i>	50
Tabla 14 <i>Resultado general de la frecuencia de motivación del personal</i>	52
Tabla 15 <i>Resultado General del Nivel de Carga de Trabajo</i>	54
Tabla 16 <i>Resultado general de la presencia de autonomía en la toma de decisiones</i>	56
Tabla 17 <i>Resultado general del apoyo del jefe en dificultades</i>	58
Tabla 18 <i>Resultado general del ambiente de trabajo y nivel de recursos</i>	60
Tabla 19 <i>Resultado general de la frecuencia de implementación de planes y acciones para mejorar el trabajo</i>	62

Tabla 20 <i>Resultado general del grado de seguridad</i>	64
Tabla 21 <i>Resultado general de la satisfacción con el tipo de horario</i>	66
Tabla 22 <i>Resultado general del nivel de identificación y compromiso con la organización</i>	68
Tabla 23 <i>Resultado general apreciación de la remuneración promedio del mercado</i> ..	70
Tabla 24 <i>Resultado general de la remuneración justa por el aporte laboral que daría</i> ...	72
Tabla 25 <i>Resultado general del nivel de crecimiento personal y desarrollo profesional</i> .	74
Tabla 26 <i>Resultado general de la constancia de productividad</i>	76
Tabla 27 <i>Resultado general del nivel de rendimiento laboral</i>	78
Tabla 28 <i>Satisfacción del trabajo por sí mismo</i>	80
Tabla 29 <i>Oportunidades de actividades destacadas</i>	82
Tabla 30 <i>Oportunidades de hacer cosas que gustan</i>	84
Tabla 31 <i>Objetivos, Metas y tasas de productividad</i>	86
Tabla 32 <i>Entorno físico y espacio del lugar de trabajo</i>	88
Tabla 33 <i>Oportunidades de Promoción</i>	90
Tabla 34 <i>Relaciones personales con superiores</i>	92
Tabla 35 <i>Supervisión que ejercen contra el trabajador</i>	94
Tabla 36 <i>Frecuencia con que es supervisado</i>	96
Tabla 37 <i>Forma en que los supervisores juzgan las tareas</i>	98
Tabla 38 <i>“Igualdad” y “Justicia” en el trato</i>	100
Tabla 39 <i>Capacidad para decidir autónomamente</i>	102
Tabla 40 <i>Participación en las decisiones de su área</i>	104
Tabla 41 <i>Cumplimiento de leyes laborales</i>	106
Tabla 42 <i>Negociación sobre aspectos laborales</i>	108
Tabla 43 <i>Grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional del</i> <i>instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017</i>	110

Tabla 44 <i>Grado de Inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017</i>	111
Tabla 45 <i>Relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017</i>	112
Tabla 46 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	114
Tabla 47 <i>Tabla cruzada Satisfacción COD*Inserción COD</i>	114
Tabla 48 <i>Pruebas de chi-cuadrado</i>	115
Tabla 49 <i>Correlaciones</i>	116
Tabla 50 <i>Correlaciones</i>	116

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Objetivos de la Especialidad.....	33
<i>Figura 2.</i> Los objetivos están relacionados con la misión, visión y políticas de las entidades financieras	35
<i>Figura 3.</i> Conocimiento de la estructura de la empresa financiera	37
<i>Figura 4.</i> Conocimiento de las áreas y funciones que desempeñan los miembros de una empresa financiera	39
<i>Figura 5.</i> Existencia de incentivos en la empresa	41
<i>Figura 6.</i> Herramientas suficientes para desempeñar funciones dentro de una entidad financiera.....	43
<i>Figura 7.</i> Resultado general del nivel de liderazgo ejercido por jefes inmediatos	45
<i>Figura 8.</i> Resultado general de la frecuencia de comunicación dentro del grupo de trabajo.....	47
<i>Figura 9.</i> Resultado general del grado de relación interpersonal.....	49
<i>Figura 10.</i> Resultado general del grado de respeto y trato justo por parte del jefe inmediato	51
<i>Figura 11.</i> Resultado general de la frecuencia de motivación del personal	53
<i>Figura 12.</i> Resultado general del nivel de carga de trabajo.....	55
<i>Figura 13.</i> Resultado general de la presencia de autonomía en la toma de decisiones	57
<i>Figura 14.</i> Resultado general del apoyo del jefe en dificultades	59
<i>Figura 15.</i> Resultado general del ambiente de trabajo y nivel de recursos	61
<i>Figura 16.</i> Resultado general de la frecuencia de implementación de planes y acciones para mejorar el trabajo	63

<i>Figura 17.</i> Resultado general del grado de seguridad	65
<i>Figura 18.</i> Resultado general de la satisfacción con el tipo de horario	67
<i>Figura 19.</i> Resultado general del nivel de identificación y compromiso con la organización	69
<i>Figura 20.</i> Resultado general apreciación de la remuneración promedio del mercado	71
<i>Figura 21.</i> Resultado general de remuneración justa por el aporte laboral que daría	73
<i>Figura 22.</i> Resultado general del nivel de crecimiento personal y desarrollo profesional	75
<i>Figura 23.</i> Resultado general de la constancia de productividad.....	77
<i>Figura 24.</i> Resultado general del nivel de rendimiento laboral	79
<i>Figura 25.</i> Satisfacción del trabajo por sí mismo.....	81
<i>Figura 26.</i> Oportunidades de actividades destacadas	83
<i>Figura 27.</i> Oportunidades de hacer cosas que gustan.....	85
<i>Figura 28.</i> Objetivos, Metas y tasas de productividad	87
<i>Figura 29.</i> Entorno físico y espacio del lugar de trabajo	89
<i>Figura 30.</i> Oportunidades de Promoción.....	91
<i>Figura 31.</i> Relaciones personales con superiores	93
<i>Figura 32.</i> Supervisión que ejercen contra el trabajador	95
<i>Figura 33.</i> Frecuencia con que es supervisado	97
<i>Figura 34.</i> Forma en que los supervisores juzgan las tareas.....	99
<i>Figura 35.</i> “Igualdad” y “Justicia” en el trato.....	101
<i>Figura 36.</i> Capacidad para decidir autónomamente.....	103

<i>Figura 37.</i> Participación en las decisiones de su área	105
<i>Figura 38.</i> Cumplimiento de leyes laborales	107
<i>Figura 39.</i> Negociación sobre aspectos laborales	109
<i>Figura 40.</i> Grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017	110
<i>Figura 41.</i> Grado de Inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017.....	111
<i>Figura 42.</i> Relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017	113

RESUMEN

LA FORMACIÓN PROFESIONAL E INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS DEL INSTITUTO SUPERIOR INAPE, MAJES PEGREGAL– AREQUIPA, 2017”

El objetivo general, fue Determinar el grado de articulación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017.

El método que se usó es estrictamente explicativo pues en esta investigación se muestra como las condiciones afectan o mejoran el grado de la inserción laboral. resultados.

Se evidencia con la investigación que los datos obtenidos respecto al nivel de conocimientos de la estructura de la empresa realizados por Córdova F. (2017) son semejantes, debido a que se puede apreciar un alto porcentaje en los que los alumnos aceptan los objetivos, misión, visión, políticas, estructura, áreas y funciones de las entidades financieras.

Se concluye que se presenta una relación débil entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE, El grado de satisfacción es algo satisfecho y el grado de inserción laboral que presentan los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE, es baja.

Palabras clave: Formación Profesional, Inserción Laboral, Egresados.

ASBTRACT

THE PROFESSIONAL TRAINING AND LABOR INSERTION OF GRADUATES FROM THE INAPE SUPERIOR INSTITUTE, MAJES PEGREGAL– AREQUIPA, 2017 "

The general objective was to determine the degree of articulation between vocational training and job placement of graduates of the Institute of Higher Education INAPE in the district of Majes - Arequipa, 2017.

The method that was used is strictly explanatory because this research shows how conditions affect or improve the degree of labor insertion.

results.

It is evidenced with the research that the data obtained regarding the level of knowledge of the structure of the company made by Córdova F. (2017) are similar, because a high percentage can be seen in which students accept the objectives, mission, vision, policies, structure, areas and functions of financial institutions.

It is concluded that there is a weak relationship between vocational training and job placement of graduates of the Institute of Higher Education INAPE, The degree of satisfaction is somewhat satisfied and the degree of job placement presented by graduates of the Institute of Higher Education INAPE, it is low.

Keywords: Vocational Training, Labor Insertion, Graduates.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe una relación entre la formación académica y la inserción laboral, diversos estudios muestran la relación entre estos dos aspectos, en muchos casos se llega a la conclusión de que es fundamental la buena formación profesional en los estudiantes para que los egresados se puedan adaptar mejor al entorno laboral.

Las instituciones carecen de políticas educativas eficientes, por lo que se debe observar en los egresados los aspectos importantes que faltan para mejorar dichas políticas.

Este hecho, en apariencia contradictorio, nos motivó a estudiar la inserción laboral de los egresados técnicos para ser acreedores a una plaza en el ámbito micro financiero, para identificar los factores que pueden ayudarnos a comprender por qué una gran parte de los egresados no ocupan una de las tantas plazas que otorga el mercado ya sea por convenio o por concurso, tenemos claro que la mejora debe ser constante en las entidades educativas y fomentar las prácticas pre profesionales y estar en constante capacitación con un enfoque financiero sea público o privado.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente en la juventud el desempleo es un grave problema, no solo en los países de primer mundo como Estados Unidos y Europa cuyas economías fueron golpeadas; si no también en Latinoamérica donde se observa que el 13,9% del total la población entre 15 y 24 años de edad se encuentra desempleada (OIT, 2016).

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Estado Peruano ha implementado políticas orientadas a garantizar la estabilidad jurídica y macroeconómica; también el clima de los negocios, la inversión privada para incrementar la competitividad y productividad, la provisión de la infraestructura pública (Política Nacional de Empleo, 2016).

En el contexto formativo, el Estado ha incrementado políticas que son orientadas a fomentar un completo acceso a la educación con estándares adecuados de alta calidad, en el mismo contexto se promocionan el uso de las tecnologías de información y comunicación innovando el sistema de educación.

La desarticulación entre las políticas de mercado de trabajo orientadas a promover el desarrollo, crecimiento y la inversión, como las más orientadas a la sociedad, limitan lamentablemente su potencial. Para evitar ello se requiere enmarcar las políticas que contribuyan la generación de nuevos puestos de empleo en la Política Nacional de Empleo articulada como guía de orientación, para ello, será necesario su aprobación, su esquema e implementación (Ibarra, 2009).

Considerando como principales limitaciones: son la falta de oportunidades y la informalidad en el mercado laboral; nuestro país no es ajeno a esa realidad, puesto que los jóvenes entre 15 y 24 años pertenecientes a un 85% de la población trabaja en la informalidad sin previo contrato. En contraste existe el 20,1% de jóvenes que ni trabajan ni estudian. en conjunto el 47,5% realiza alguna labor en su hogar. de los datos presentados la mayoría de los desempleados son mujeres peruanas (INEI, 2016).

Los registros en el Perú indican que el crecimiento sostenido que los déficits naturales de la economía no se han podido reducir, lo que quiere decir, entre los sectores más atrasados y entre los motores de crecimiento no hay un vínculo que los unan, este mismo régimen se aplican a la región Arequipa, en el que se encuentran empleos que no son de calidad, porque los puestos que ofrecen requieren de mano de obra no calificada y básica sin incorporación tecnológica. Se aprecia que Arequipa ha crecido en un 5% su ritmo en la última década mientras que el empleo informal en los jóvenes de 15 y 24 años ha disminuido en sólo un 5% en 4 años, además, se debe atender que la informalidad adulta se aproxima un 65%.

Aunado a esto, los jóvenes egresados adolecen de las capacidades que requieren las empresas tanto como falta de preparación y experiencia laboral (ODM, 2013), por ello los egresados no tienen la adecuada inserción laboral que les permita desarrollarse profesionalmente. Además, la relación entre empleabilidad y ocupabilidad presentan mínimas probabilidades para que los efímeros profesionales encuentren trabajo y el tiempo de inserción laboral se amplíe (Bisquerra,1992).

El sector educativo se enfoca en enseñar más los planes curriculares, sesgando su acción al aspecto teórico y práctico; mas no al aspecto de inserción el cual es importante en los alumnos de hoy en día.

1.2. Definición del problema

Pregunta general:

¿Existe relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017?

Preguntas específicas:

a) ¿Cuál es grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional del Instituto de Educación Superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017?

b) ¿Cuál es el grado de inserción laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017?

1.3. Objetivo de la Investigación

Objetivo general:

Determinar si existe relación entre la entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017.

Objetivos específicos:

a) Identificar el grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional del Instituto de Educación Superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017.

b) Identificar el grado de inserción laboral que presentan los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017.

1.4. Justificación e importancia de la Investigación

1.4.1. Justificación

Las empresas financieras como toda empresa necesitan ser eficientes, para ello, el capital humano es muy importante, debido a que los colaboradores son la fuente principal de las relaciones con los clientes. Son los empleados los que requieren las mejores condiciones para su desarrollo profesional, pero son los mismos que deben de tener los conocimientos, las actitudes, las habilidades y competencias que las empresas requieren para no tener problemas en la inserción laboral.

El enfoque que se pretende desarrollar en el presente trabajo de investigación, implica la necesidad de describir y analizar la formación profesional y oportunidades existentes en el mercado laboral, teniendo en cuenta la no existencia

en la actualidad de un estudio que permita identificar dichas características. Siendo la problemática de la presente investigación en el que se relacionan la formación profesional y la inserción de jóvenes egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológica Privado de Administración y Promotoría empresarial INAPE, representa una oportunidad de determinar la interrelación que existe entre las variables que se investigan, cuyo resultado específico explicarían los factores relevantes del problema.

1.4.2. Limitaciones

Espacial o geográficamente, la investigación está circunscrita a las Entidades Financieras del Pedregal Distrito de Majes.

Temporalmente, la investigación está abarca los años 2017, es decir, aborda las características de la formación profesional e inserción laboral de los egresados del instituto superior INAPE al término de su carrera técnica en administración en entidades financieras, del Pedregal distrito de Majes, 2017”.

1.5. Variables

- Variable Independiente: La formación profesional.
- Variable Dependiente: Inserción laboral

Tabla 1
Conceptualización de las variables

Variables	Definición
Formación profesional	Conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes adquieren y desarrollan en el transcurso de sus estudios (de lira, 2006, pág. 2).
Inserción laboral	“proceso integral formado por las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral” (Bisquerra, 1992, pág. 18).

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2
Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Indicadores	Escala de medición.
Formación profesional	Conocimientos	Conoce todos los objetivos de su especialidad.	Se usó el cuestionario en el cual cada pregunta consto de 5 alternativas de respuestas, según el indicador se miden de la siguiente forma: Totalmente de acuerdo De acuerdo Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo En Desacuerdo Totalmente en Desacuerdo
		Está de acuerdo que los objetivos de la especialidad van ligados con la misión, visión y políticas de las entidades financieras.	
		Discierne la importancia de conocer la estructura de la empresa	
	Actitudes	Reconoce las áreas y funciones que desempeñan los miembros de una empresa financiera.	
		Respeto el liderazgo ejercido por los jefes inmediatos	
		Considera importante la comunicación dentro de su grupo de trabajo y agencia financiera	
		Discierne la relación entre compañeros de trabajo en la organización	
	Competencias	Forma relaciones laborales con respeto y trato justo.	
		Posee habilidades para afrontar la carga de trabajo que tiene el área de créditos un liderazgo efectivo y situacional y para guiar hacia el logro de metas propuestas.	
		Considera importante la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades	
Inserción laboral	Su ambiente de trabajo	Cree necesario el apoyo del jefe cuando se encuentra en dificultades	
		Para el desempeño de sus labores, su ambiente de trabajo y el nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta, es:¿ Tiene empleo?	
	Mejorar su trabajo	¿Considera Usted que la organización debe contar con planes y acciones específicas destinadas a mejorar su trabajo?¿Qué tipo de empleo tiene?	
	Tipo de empleo	El grado de seguridad que tiene en el trabajo	
	El grado de seguridad	Actualmente se encuentra satisfecho con el tipo de horario que tiene en la empresa	

Identificación	¿Cómo calificaría su nivel de identificación y compromiso con la organización?	Totalmente en Desacuerdo
Remuneraciones	¿Las remuneraciones del sector están al nivel de los sueldos de sus colegas en el mercado?	
	¿Considera que es justa su remuneración, por lo que aportaría a la organización?	
	Acerca del crecimiento personal y desarrollo profesional que obtiene por realizar su trabajo.	
	Como egresado de la especialidad de administración, ¿Siente que su labor es productiva e importante para la empresa financiera?	
	De acuerdo a su desempeño laboral. ¿Cómo considera que ha sido su nivel de rendimiento hasta el día de hoy?	
Crecimiento personal y desarrollo profesional	¿Su trabajo le produce satisfacción?	
	¿Este trabajo le ofrece las oportunidades de realizar las habilidades en las que usted destaca?	
	¿Este trabajo le ofrece las oportunidades de realizar las cosas que le gustan?	
	¿Cree usted que se debe premiarlo por alcanzar los objetivos, metas y tasas de productividad?	
	¿Se siente a gusto con el entorno físico y el espacio de que dispone en un lugar de trabajo?	
	¿Se encuentra satisfecho con las oportunidades de promoción que tiene?	
Las relaciones personales con sus superiores	¿Las relaciones personales con sus superiores son de su satisfacción?	
	¿Cómo considera la supervisión que ejercen sobre usted en este sector?	
	¿Está satisfecho con la frecuencia con la que es supervisado?	

¿Se siente satisfecho con la forma en que los supervisores en el sector de empresas financieras juzgan la tarea del trabajador?

¿Se siente satisfecho con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en entidades financieras?

¿Se siente satisfecho con la importancia en la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo?

"Igualdad" y "Justicia" de trato que recibe en entidades financieras? ¿Considera satisfactorio la participación en las decisiones de su departamento o sección?

¿Para usted las entidades financieras cumplen el convenio, las disposiciones y leyes laborales?

¿Se siente satisfecho con la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales?

Fuente: Elaboración propia

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis general:

- Existe relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados al término de su carrera técnica en administración en entidades financieras del Instituto de Educación Superior INAPE Majes Pedregal– Arequipa, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas:

- El grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional al término de su carrera técnica en administración en entidades financieras del Instituto de Educación Superior INAPE Majes Pedregal– Arequipa, 2017, es satisfecha.
- El grado de inserción laboral que presentan los egresados al término de su carrera técnica en administración en entidades financieras del Instituto de Educación Superior INAPE Majes Pedregal– Arequipa, 2017, es alto.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

- 1) Beier, G. (2014). Inserción laboral de los estudiantes de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLU. Universidad Tecnológica Nacional. Argentina.

Abordó su preocupación internacional sobre la inserción laboral de estudiantes universitarios, concluyó que es necesario articular espacios en la universidad además incentivar políticas para la inserción laboral de los jóvenes estudiantes (**Beier, G, 2014**).

- 2) Segundo, M. (2009). Investigó acerca de la inserción laboral de los estudiantes graduados a su campo profesional, a partir, de una perspectiva de las políticas de una ampliación de cobertura FLACSO. México.

Evalúo la inserción laboral en diversas coberturas y la política educativa e institucional de ampliación de los estudiantes de la UACJ, observó una menor probabilidad de percibir un sueldo constante para los estudiantes que pertenecen a una carrera con menos concentración; lo cual genera un efecto negativo. De tal forma que se genera un número exacerbado de estudiantes que no consiguen empleo. De esta manera se genera sueldos des uniformes **(Segundo, M, 2009)**.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

- 1) Córdova F. (2017) en la investigación sobre “Formación profesional e inserción laboral de los egresados de la escuela profesional de contabilidad y finanzas en una universidad peruana, concluye que el perfil profesional y plan de estudios propuesto por la Escuela es muy aceptable, en consecuencia la correlación estadística entre la formación profesional y la inserción laboral fue positiva pero débil **(Córdova F, 2017)**.

- 2) Huacchillo T. (2018) en la investigación sobre: Inserción laboral de los egresados del programa complementación pedagógica y universitaria en la USP - filial Sullana, promociones 2010 – 2014. Universidad San Pedro Sullana – Perú. Concluye que el perfil profesional y grado de estudios de los egresados influye en sus cargos correspondientes y que la falta de dinero evita que puedan seguir estudiando **(Huacchillo T, 2018)**.

2.1.3. Antecedentes Locales

- 1) Fernández Sánchez, Juan Luis (2016) investigo sobre el trabajo titulado: Analizar la influencia del idioma ingles en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería-2016: como resultado de la evaluación se llegó a la conclusión en que la influencia del idioma inglés es importante para mejorar la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la UNSA, buscando temas de especialización del idioma ya mencionado, y es que existen competencias del idioma más indispensables que otras para la línea de carrera (**Fernandez Sanchez, 2017**).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Formación profesional

Está conformada por un conjunto de habilidades, conocimientos, competencias y actitudes que los estudiantes adquieren y desarrollan en el transcurso de sus estudios universitarios.

La ciencia, las humanidades y la tecnología pertenecen al campo de los conocimientos que conforman esa formación. Las actitudes y habilidades son propias de cada carrera profesional y por ello giran en torno a esos conocimientos. De esta forma, los planes de estudio que contienen cada una de las asignaturas poseen conocimientos tecnológicos científicos, y humanísticos imprescindibles para la formación de los estudiantes; así mismo otras talleres y asignaturas se incluyen en los que se estudia la manera de aplicar esos conocimientos.

2.2.2. SISTEMA FINANCIERO BANCARIO

2.2.2.1. INSERCIÓN LABORAL

La capacidad de ingresar a un puesto de trabajo, después de terminar los estudios en cualquiera de las formas y dependiendo de cada institución: se denomina inserción laboral (Pérez, A. M, 1996).

2.2.3. SISTEMA FINANCIERO NO BANCARIO

Financieras

Las entidades financieras que usan como medio captar recursos de público y se especializan en:

- Otorgar las colocaciones de primeras emisiones de valores.
- Ejecutar con valores mobiliarios.
- Brindar indicación de perfil financiero.

Cajas Municipales de Ahorro y Crédito

Es aquella encargada en captar bienes del público y cuya especialización consiste en ejecutar procedimientos de financiamiento, preferentemente a las pequeñas y micro-empresas (Banco Central de Reserva del Perú, 2018)

Entidad de Desarrollo a la Pequeña y Micro Empresa – Edpyme

Como las anteriores se especializa en otorgar financiamiento a las empresas prefiriendo a la pequeña y microempresa, enfatiza más en ese sector (Banco Central de Reserva del Perú, 2018).

Cajas Rurales

Su función es de otorgar préstamos, pero la gran diferencia a las anteriores, es que las limita el sector; las cajas rurales están orientadas ejecutar préstamos a la localidad según lo indica la ley y la naturaleza de su nombre (Banco Central de Reserva del Perú, 2018).

2.2.4.EMPRESA

Es un ente organizacional creado creada por una o varias personas naturales o jurídicas con fines de lucro. Su finalidad es producir bienes y servicios con una mayor eficiencia, trabaja con sus propios medios sus propios ingresos y con fines trazados; es también una organización de la comunidad dirigida a través de la administración del capital y la producción de bienes y servicios designados para la satisfacción de cada uno de los integrantes del grupo.

Se puede definir también como la entidad unida por el trabajo y el capital, para poder conseguir una mejor productividad, mejorar las actividades mercantiles de prestación de servicios o actividades industriales para tener mayores ingresos.

Se concluye que: nosotros los humanos tenemos la capacidad de organizarnos constantemente y así crear empresas, para tal efecto, se requiere un arduo trabajo, una conciencia común y colectiva; además del factor determinante el cual es la inversión. A las personas que deseen crear una empresa o formar parte de una deben tener en cuenta los conceptos de manera detallada y así conseguir objetivos más eficientes (Romero R, 2012).

Definición de Empresa

Se puede definir de la siguiente manera:

Ricardo Romero, define la *empresa* como: "*Un organismo formado por personas, aspiraciones, bienes materiales y realizaciones comunes para satisfacer a su clientela*" (Romero R, 2012).

Julio García y Cristóbal Casanueva, entienden la *empresa* como: "*Entidades que organizan los elementos humanos, materiales, técnicos y financieros los cuales proporcionan bienes o servicios a cambio de un valor monetario, lo que les permite la reposición de sus recursos empleados y la ejecución de sus objetivos determinados*" (Romero R, 2012).

El **Diccionario de Marketing**, de Cultural S.A., la define como una "*unidad económica, productiva, transformadora y prestadora de servicios, tiene por misión satisfacer la necesidad de las sociedades*" (Diccionario de Marketing de Cultura S.A, 2013).

El **Diccionario de la Real Academia Española**, Se aprecia en una de sus definiciones la empresa constituye la unidad organizativa que se dedica a las actividades industriales, o de prestación de servicios netamente con fines educativos.

En síntesis, tenemos la siguiente *definición de empresa*:

“La empresa es una organización netamente conformada por personas, las cuales tienen en común: bienes materiales, capacidades financieras y técnicas; acompañado de aspiraciones, las cuales les permiten generar mejor productividad, transformación de productos, prestación de servicios y cubrir las necesidades y

deseos de la sociedad con el fin de generar mayores beneficios y una organización sólida en el tiempo” (Bateman, 2001).

Análisis de la Definición de Empresa

A través de lo mencionado anteriormente, se pueden deducir los elementos que constituye una empresa atendiendo a su estructura básica, los cuales son:

1. *Entidad:*

La empresa que es una organización colectiva es considerada como una unidad o bien, reconocida sólo por el propietario (Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española, (2018).

2. *Elementos humanos:*

El recurso humano es el capital más importante, pues son las personas que reproducen la inversión (Banco Central de Reserva del Perú, 2018).

3. *Aspiraciones:*

Son emociones inherentes de las personas que se vinculan con la empresa, son metas que se trazan y es un motivo por el cual la empresa se desarrolla (Calvo, 2015).

4. *Realizaciones:*

Cuando las personas cumplen 1

sus aspiraciones se siente satisfechas, lo cual le ayuda a su desarrollo personal (Avances en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2003).

5. *Bienes materiales:*

Se entiende por bienes materiales los productos tangibles, como: Infraestructuras, oficinas, mobiliarios, etc.

6. *Capacidad técnica:*

Son las competencias de los integrantes de la empresa compuestos por habilidades y conocimientos que les permite procesar analizar y ejecutar sus actividades correspondientes (Banco Central de Reserva del Perú, 2018).

7. *Productividad, transformación y/o prestación de servicios:*

La empresa tiene la capacidad de realizar las actividades siguientes:

1. Producir, elaborar, servicios con valor económico.
2. Transformar materias primas en productos con valor agregado.
3. Poder prestar servicios.

8. *Satisfacción de las necesidades y los deseos:*

Los deseos son necesidades profundas, con satisfacciones específicas, en contraste de las necesidades humanas. Son privaciones de factores básicos: como alimentos, vestido, seguridad, etc. (Kotler, 2017).

Concluyendo, se puede decir que:

Es un conjunto de bienes tangibles: personas, bienes materiales, capacidad de productividad, financiera, bienes materiales, transformación; e intangibles como: aspiraciones, competencias y realizaciones.

Satisfacer las necesidades es la meta y los deseos de su mercado para obtener beneficios rentables (Banco Central de Reserva del Perú, 2018).

2.2.5. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

Se entiende por administración financiera a la rama que forma parte de la economía y está relacionada con el estudio de las actividades de inversión; tanto de los activos financieros, como los activos reales y con la gestión administrativa de los mismos.

Se entiende como activo real a aquel tangible como un carro o una casa, son utilizados para generar recursos, en consecuencia, producen cambios en el ámbito Financiero.

Entonces se tendrá el derecho a cobrar futuramente con un Activo Financiero, el cual asegura un ingreso futuro. El esquema de la administración financiera está basado en la relación de indicadores macroeconómicos, como la tasa de interés y tasas de inflación con la contabilidad. Como líder es importante es necesario saber cómo se gestiona, por ello, se han originado diversas disciplinas que apoyan al

estudio de cómo generar y registrar el gasto de los recursos por nuestro trabajo. También se estudian las formas de generar ingresos a partir de inversiones, es claro que las finanzas son una ciencia y un arte que se encarga de la administración del dinero. En resumen, la administración financiera ayuda a planear, producir, controlar y dirigir la vida económica. (UACH), (Ramírez H, 2016).

Actividad Económica.

Se entiende por actividad económica el conjunto de actividades que se implementan para generar la oferta de bienes y servicios, pueden ser o no de carácter legal; estos ocurren en un marco de transacciones y ambas partes son conscientes del mismo.

Los precios incluyen las actividades para el autoconsumo, con excepción de la recolección de leña Además también se excluyen actos redistributivos monetarios o en especie, porque no contribuyen a la oferta de bienes y servicios; expresado de otra forma, se sitúan fuera del Marco es transacciones, no realizan una actividad económica, a pesar de hacerse de ingresos; es parecido a la actividad del robo el fraude o mendicidad (Salazar Delgado, 2018).

Actividad No Económica.

Son actividades realizadas para el mantenimiento y funcionamiento de los hogares e incluso de algunas comunidades, son tareas necesarias para las condiciones importantes de la sociedad, pero con la diferencia de que no se encuentran en el ámbito de transacción entre los involucrados (Salazar Delgado, 2018).

Antigüedad en el Trabajo Actual.

Se entiende por antigüedad en el trabajo aquella persona que se encuentra laborando en la misma empresa o unidad económica, pero sin tomar en cuenta los distintos puestos, funciones y actividades que haya realizado en su trayecto laboral. Un colaborador ya sea subordinado o independiente no interrumpirá el vínculo laboral, siempre y cuando no haya dejado de trabajar más de un año. En casos como las actividades estacionales se considera que el vínculo se mantiene y el trabajador declara haber trabajado para la misma empresa o unidad económica (Salazar Delgado, 2018).

Búsqueda de Trabajo.

Es un conjunto de acciones realizadas por las personas desocupadas, para obtener un empleo o iniciar un sustento propio (Salazar Delgado, 2018).

Condición de Actividad.

Es el contexto que clasifica a la Población en Económicamente Activa (PEA) de la Población Económicamente Inactiva (PEI), clasifica a los habitantes según su desempeño económico en un período referencial (Salazar Delgado, 2018).

Condición de Disponibilidad para Trabajar.

Es el indicador que divide la Población Económicamente Inactiva (PEI) en disponible y no disponible, según la motivación y capacidad de participar en las actividades económicas, y por la generación de sus propios ingresos (Salazar Delgado, 2018).

Condición de Experiencia Laboral.

Presenta la población desocupada y la distingue según las actividades económicas que haya desarrollado con anticipación (Salazar Delgado, 2018).

Condición de Ocupación.

Clasifica a la población económicamente inactiva (PEI), según su ocupación, su desempeño o la búsqueda de empleo (Salazar Delgado, 2018).

Empleador.

Es el ente independiente que emplea colaboradores por una remuneración en especie o en dinero (INEI, 2015).

Empleo.

Estación de ocupar en un empleo a una persona, obtiene una relación laboral con el empleador inmediatamente superior, por ello ocupa un puesto de trabajo. Son un caso específico de que laborar constituye una ocupación (INEI, 2015).

Estudios de nivel medio superior.

Comprende:

- A. Bachillerato.
- B. nivel tecnológico.
- C. carrera técnica.
- D. Norma básica, aprobando de 1 a 3 años.

Estudios de Nivel Superior o Profesional.

- Comprende:
- licenciaturas
- preparatorias
- maestrías y doctorados

Engloba aquellas personas que concluyeron su instrucción profesional, no importa si estuvieron o no su título.

Experiencia Laboral.

Es el conocimiento o competencia adquirido en la práctica en una empresa.

Ingreso Laboral o Remuneraciones al Trabajo.

Es la remuneración monetaria o en especie que recibe el trabajador por el desempeño de su labor, en este ingreso laboral sólo se considera el ingreso neto, ósea la cantidad de dinero que reciben los trabajadores sin atender los descuentos como:

- Si son subordinados: El pago de impuestos cuotas a los sindicatos y pagos a alguna institución de seguridad social.
- Si son independientes: Los gastos de operación de la empresa e impuestos correspondientes

Nivel de Ingresos.

Mide el nivel de ingreso mensual de los trabajadores en relación con el salario mínimo, para ello, se consideran sólo los ingresos netos, así como sueldo salarios comisiones e ingresos devengados (INEI, 2015).

Ocupación o Trabajo.

Es realizar una actividad económica, siendo está subordinada o independiente (INEI, 2015).

Personas con Empleo.

Es el conjunto de personas aptas para laborar, sean empleados asalariados y empleados independientes.

Población Económicamente Activa (PEA).

Conjunto de personas con más de 14 años, que realizaron alguna actividad económica los cuales forman parte de la población ocupada, también se encuentran los que buscaron activamente Población desocupada abierta (INEI, 2015).

Remuneraciones.

Son sueldos monetarios pagados a los Colaboradores que dependen de un inmediato empleador.

Trabajador.

Es la persona natural física que permite un trabajo personal a una persona subordinada (Diario Oficial El Peruano, 2019).

Vínculo Laboral o Relación Laboral.

Es aquella relación que existe entre el trabajador y la empresa o unidad económica, esta relación está en función a la percepción de ingresos continuas y la entrega de un trabajo asegurado. Si por alguna razón el empleado disminuye el tiempo de ocupación se disminuirán también sus ingresos, no obstante, no se rompe el vínculo laboral. Por otro lado, los trabajadores independientes deben de tener en cuenta que su ausencia no afectará la percepción de sus ingresos (Ministerio de trabajo y promoción del empleo, 2012).

2.3. Marco conceptual

a) Actitudes

Es la forma de proceder de un individuo, es el comportamiento empleado una persona. La actitud es la disposición de ánimo del individuo, dictada sobre la conducta por la experiencia a los valores adquiridos (Newell, A, 1981).

b) Competencias

Son las capacidades para lograr una meta u objetivo, el cual se produce en un contexto determinado; tales resultados deben ser de calidad. Exige que los resultados sean integrales a través de conocimientos generales y específicos (Marlens L, 1997).

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación presentado corresponde al tipo Descriptivo-relacional, puesto que las variables requieren del grado de correlación para poder observar si son independientes o no.

De la misma forma es descriptiva por que describe el comportamiento de cada uno de los aspectos de las variables.

3.2. Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación en el presente trabajo es:

Diseño de Investigación cuantitativo, relacional y no experimental

La investigación es relacional esta es una técnica de diseño de investigación no experimental que ayuda a establecer una relación entre las dos variables.

En el presente estudio se usaron dos grupos diferentes para llevar a cabo este método de diseño de investigación.

3.3. Población y Muestra

La población estuvo conformada por los egresados del instituto durante el año 2017, los mismos que alcanzan a un total de 60 egresados. Debido al número de egresados, el estudio se aplicó en la totalidad de los mismos, no se requirió calcular ninguna muestra de estudio; la muestra fue en su totalidad la muestra, no requiere contrastación de la muestra por el tipo de experimentación.

Todos los alumnos de la población egresaron de la carrera de administración en entidades financieras del instituto superior INAPE en Majes Pedregal– Arequipa, 2017 los datos de los alumnos se pueden apreciar en los anexos.

3.4. Técnica e Instrumento de recolección de datos

3.4.1. Técnica de Recolección de Datos

- Encuesta

Para la Variable dependiente como para la Variable independiente se usó el cuestionario que se presenta en el anexo 1 de instrumento.

3.4.2. Instrumento

- Cuestionario

El instrumento fue validado por: Flavio Edgar Córdova Amésquita, en su trabajo de investigación para optar el grado de maestro cuya investigación fue producida en el año 2015 (Córdova F, 2017).

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las variables requieren contrastación de hipótesis para poder identificar si es que existe relación entre las mismas e incluso el grado de correlación entre las variables.

Tabla 3
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Objetivo	Procedimientos
Revisión documental	Registro informático de datos. Para el acopio, revisión y análisis de los documentos normativos de la formación profesional del Instituto Superior INAPE al término de su carrera técnica en administración en Entidades Financieras en del Pedregal Distrito de Majes	Analizar la formación profesional (particularmente del perfil y el plan de estudios) del Instituto Superior INAPE al término de su carrera técnica en administración en Entidades Financieras en del Pedregal Distrito de Majes	Acopio, revisión y análisis de los documentos, utilizando medios informáticos y procesadores de texto.
Encuestas	Cuestionarios Se usó 1 cuestionario, referido a la formación profesional con 39 preguntas las cuales se observan en el cuestionario adjuntado en los anexos.	Determinar y analizar la percepción de los egresados respecto a la formación profesional del Instituto Superior INAPE al término de su carrera técnica en administración en Entidades Financieras en del Pedregal Distrito de Majes	Se entrevistó a cada uno de los egresados a quienes, luego de una breve introducción y explicación de los alcances del estudio, se les aplicó el instrumento de investigación. La lista de egresados se muestra en el apartado de anexos.

Fuente: Elaboración propia

Con los datos que se obtendrán se aplicó el cuestionario y poder ejecutar lo siguiente:

- a. Pasar a una matriz de datos en hoja Excel.
- b. Se elaboró tablas y figuras para cada una de las matrices (preguntas aplicadas)

- c. Con los resultados obtenidos se ejecutó un análisis estadístico el cual reflejará la relación entre las variables.
- d. Se describió la problemática de acuerdo a los resultados obtenidos.
- e. Se presentó los resultados en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de los Resultados

Tabla 4
Objetivos de la Especialidad

	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	8
De acuerdo	35
Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	14
En Desacuerdo	4
Totalmente en Desacuerdo	0
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia

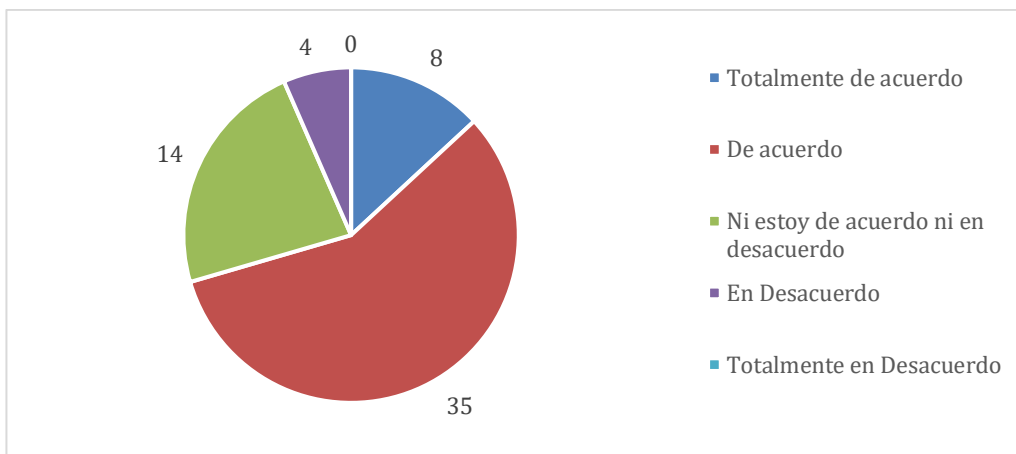


Figura 1. Objetivos de la Especialidad

Fuente: Elaboración propia

En relación al conocimiento de los objetivos del 100% de los entrevistados, el 71% conocen los objetivos de la especialidad, siendo que del 71%, el 13% tienen un total conocimiento de los mismos y el 58 % los conocen, pero no ha profundidad; mientras que el 23% no están seguros de conocerlos; en cambio el 8% no saben cuáles son los objetivos, ni las metas de la empresa.

Tabla 5

Los objetivos están relacionados con la misión, visión y políticas de las entidades financieras

	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	3
De acuerdo	31
Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	18
En Desacuerdo	7
Totalmente en Desacuerdo	0
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia

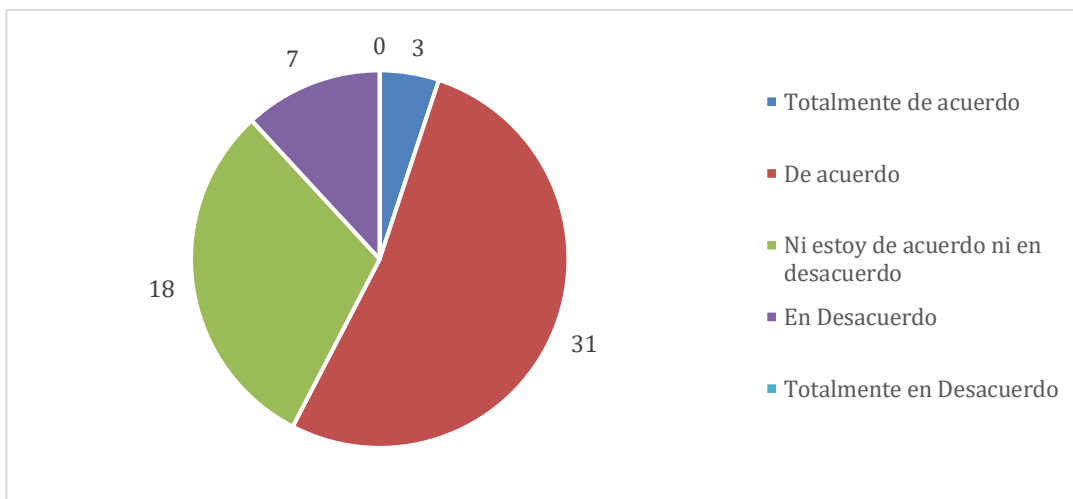


Figura 2. Los objetivos están relacionados con la misión, visión y políticas de las entidades financieras

Fuente: Elaboración propia

Referente, si los estudiantes consideran que sus objetivos aprendidos van ligados a la misión, visión y políticas de las entidades financieras el 5% están totalmente de acuerdo que todos elementos esenciales de la empresa guardan relación y 53% señalan que estos elementos concuerdan y se relacionan con las actividades que brinda la empresa.

1. ¿Estás de acuerdo que es muy importante Conocer la estructura de la empresa?

Tabla 6

Conocimiento de la estructura de la empresa financiera

	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	36
Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	17
En Desacuerdo	3
Totalmente en Desacuerdo	0
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia

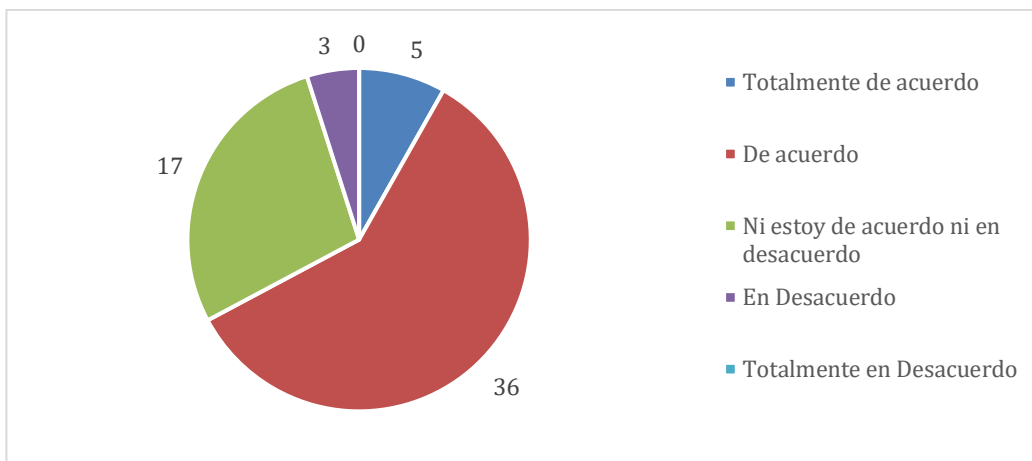


Figura 3. Conocimiento de la estructura de la empresa financiera
Fuente: Elaboración propia

Se puede apreciar lo siguiente del total de la población estudiada referente al 100% de los cuales 36 personas están completamente de acuerdo mientras que solo 3 personas están en desacuerdo respecto al conocimiento de la estructura de la empresa financiera esto incluye el conocimiento de la distribución de la organización las autoridades y sus respectivas áreas.

2. ¿Estás de acuerdo en conocer las áreas y funciones que desempeñan los miembros de una empresa financiera?

Tabla 7

Conocimiento de las áreas y funciones que desempeñan los miembros de una empresa financiera

	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	3
De acuerdo	38
Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	18
En Desacuerdo	2
Totalmente en Desacuerdo	0
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia

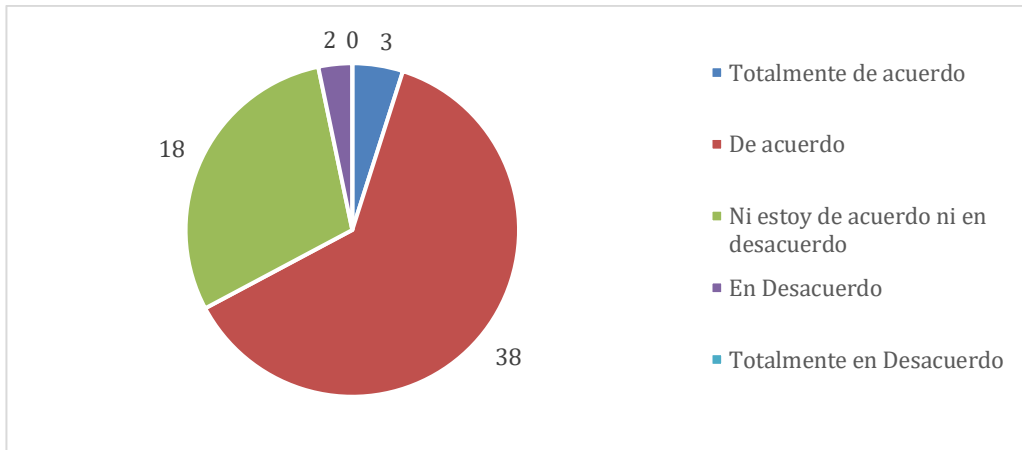


Figura 4. Conocimiento de las áreas y funciones que desempeñan los miembros de una empresa financiera

Fuente: Elaboración propia

En esta tabla se puede apreciar que del 100% de los encuestados los cuales corresponden a 60 personas se encontró lo siguiente 38 personas de las encuestadas respondieron de acuerdo mientras que sólo dos personas respondieron en desacuerdo respecto al conocimiento de las áreas y funciones que desempeñan los miembros de una empresa financiera y tienen conocimiento de las áreas y subáreas y las responsabilidades de cada puesto de la empresa.

3. ¿De acuerdo a las actividades que realiza la empresa financiera considera importante que estas oferten incentivos laborales?

Tabla 8
Existencia de incentivos en la empresa

	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	0
De acuerdo	18
Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	14
En Desacuerdo	20
Totalmente en Desacuerdo	9
TOTAL	60

Fuente: Elaboración propia

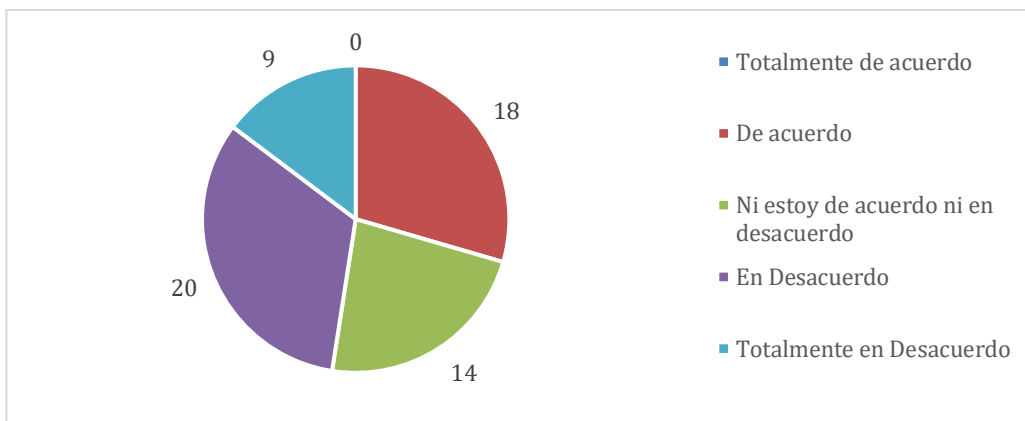


Figura 5. Existencia de incentivos en la empresa
Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los estudiantes, el 30% están de acuerdo con los incentivos laborales que pueda conceder la empresa, el 23% no mantienen una posición firme sobre los incentivos que brinda la empresa, el 33% están en desacuerdo sobre los estímulos siempre y cuando sean mínimos, mientras que el 15% se muestra totalmente disconformes con este tipo de incentivos debido a que consideran que debería existir un programa de utilidades.

4. ¿Estarías de acuerdo en contar con todas las herramientas necesarias para desempeñar tus funciones en una entidad financiera, con la finalidad de mejorar la productividad de la empresa?

Tabla 9

Herramientas suficientes para desempeñar funciones dentro de una entidad financiera

	Frecuencia
Totalmente de acuerdo	8
De acuerdo	17
Ni estoy de acuerdo ni en desacuerdo	17
En Desacuerdo	18
Totalmente en Desacuerdo	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia

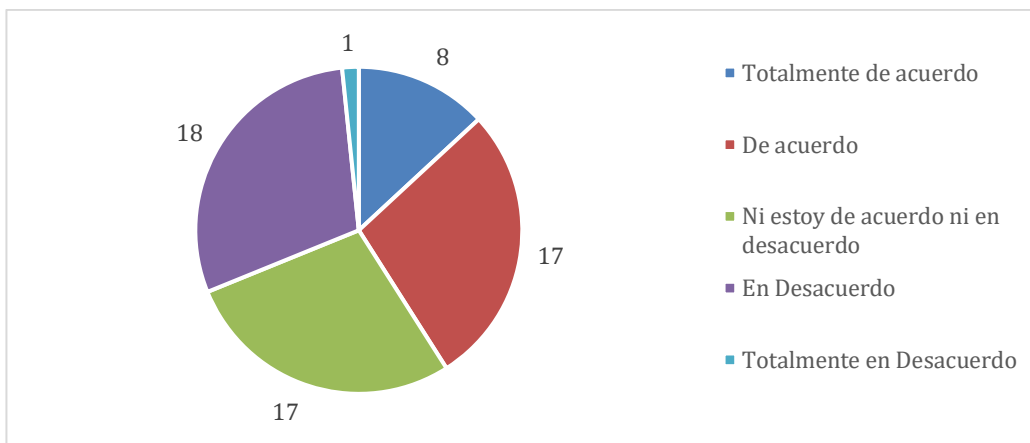


Figura 6. Herramientas suficientes para desempeñar funciones dentro de una entidad financiera

Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los encuestados el 10% están totalmente de acuerdo con las herramientas para el desarrollo de sus actividades, el 28% están conformes con contar con instrumentos de trabajo, el 28% no presentan una posición firme si las herramientas que conoce les permita cumplir con sus funciones, el 30% no está conforme con las herramientas que cuenta y el 3% está en total desacuerdo ya que no cuenta con herramientas necesarias para cumplir funciones en una entidad financiera.

5. ¿Qué apreciación tiene del liderazgo ejercido por los jefes inmediatos?

Tabla 10

Resultado general del nivel de liderazgo por jefes inmediatos

Alternativa	Frecuencia
Muy alto	4
Alto	30
Regular	22
Bajo	2
Muy bajo	2
Total	60

Fuente: Elaboración propia

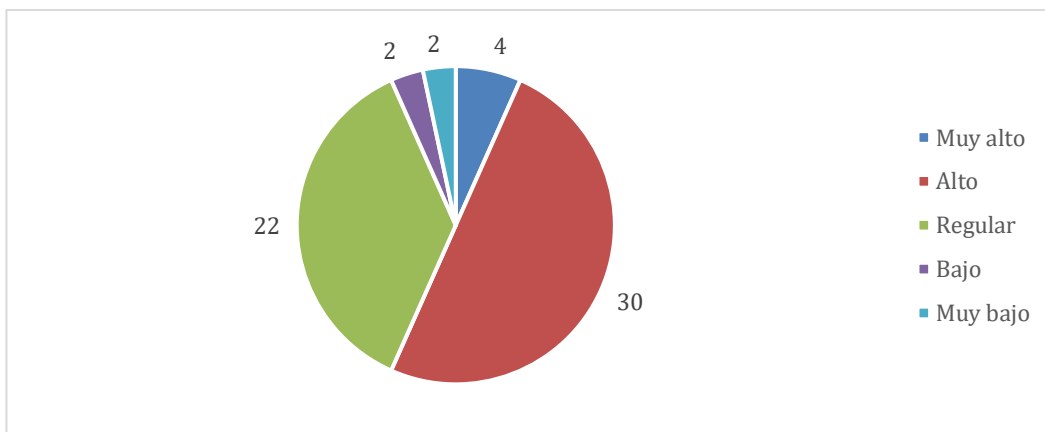


Figura 7. Resultado general del nivel de liderazgo ejercido por jefes inmediatos
Fuente: Elaboración propia

El 100% de las personas encuestadas los cuales corresponden a 60 personas se encontró lo siguiente 30 personas respondieron alto Mientras que el ítem bajó fue respondido sólo por dos personas respecto al resultado general del nivel de Liderazgo por jefes inmediatos por lo que esta pregunta es de Vital importancia para la empresa y es inmensamente favorable que sea aceptada

6. ¿Considera importante la comunicación dentro de su grupo de trabajo y agencia financiera?

Tabla 11

Resultado general de la frecuencia de comunicación dentro del grupo de trabajo

Alternativa	Frecuencia
Siempre	6
Casi siempre	30
Con cierta frecuencia	16
A veces	8
Nunca	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

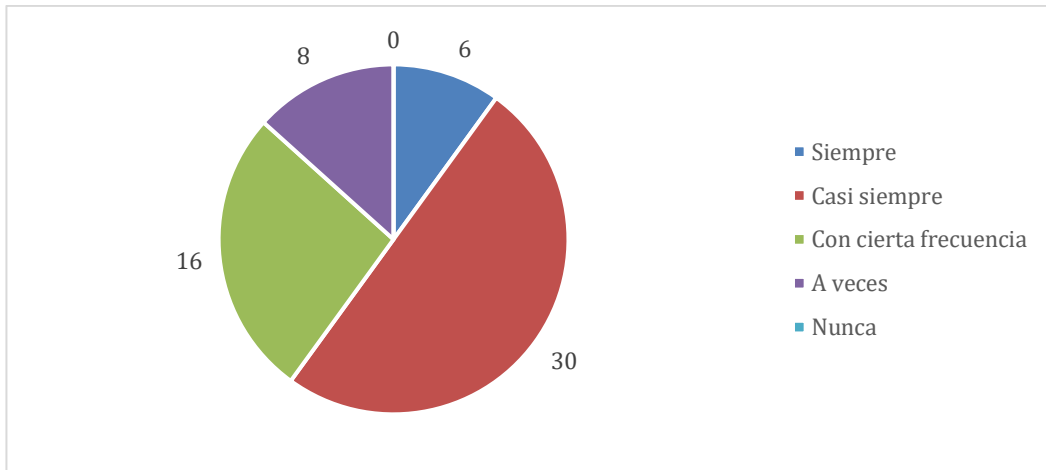


Figura 8. Resultado general de la frecuencia de comunicación dentro del grupo de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Del 100% de los encuestados los cuales corresponden a 60 personas se encontró lo siguiente 30 personas respondieron casi siempre y 8 personas a veces respuesta al ítem de resultado general de la frecuencia y comunicación dentro del grupo de trabajo lo cual es favorable para la empresa y muestra qué la comunicación es un elemento importante dentro de esta organización ya que es parte fundamental en este grupo de trabajo para manejar un buen clima laboral y reducir los conflictos que se presenten en la empresa

7. La relación entre compañeros de trabajo en la organización, es:

Tabla 12

Resultado general del nivel grado de relación interpersonal

Alternativa	Frecuencia
Muy bueno	7
Bueno	29
Regular	20
Malo	4
Muy malo	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

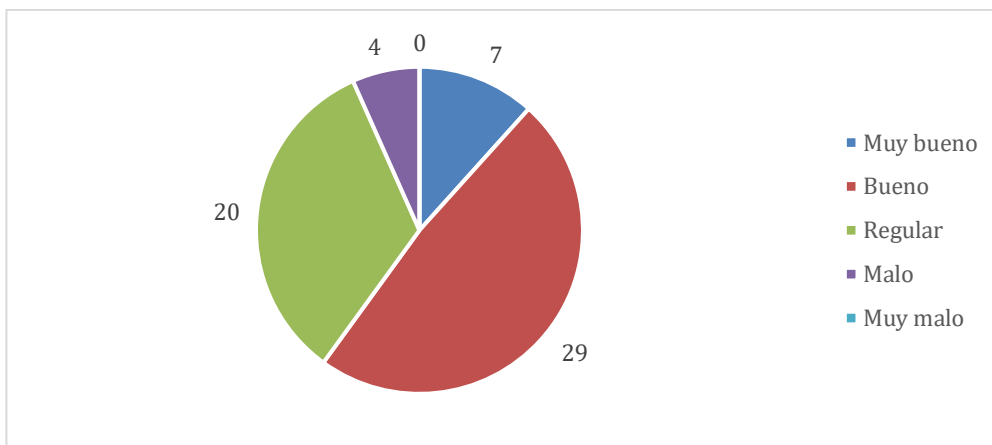


Figura 9. Resultado general del grado de relación Interpersonal
Fuente: Elaboración propia

De la tabla se puede apreciar lo siguiente del 100% de personas encuestadas el cual corresponde a 60 personas 29 personas indicaron El ítem Bueno mientras que sólo cuatro personas indicaron el ítem malo respecto a resultado general del nivel de grado de relación interpersonal puesto que en toda organización se requiere de un buen nivel de comunicación lo cual mejorará la relación interpersonal entre los trabajadores de la empresa y de esta manera mejorar el nivel de calidad de vida de Cada trabajador y así fomentar las buenas relaciones en la empresa

8. En su experiencia sobre el grado de respeto y trato justo que recibe de su jefe, es:

Tabla 13

Resultado general del grado de respeto y trato justo por parte del jefe inmediato

Alternativa	Frecuencia
Muy bueno	7
Bueno	35
Regular	14
Malo	4
Muy malo	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

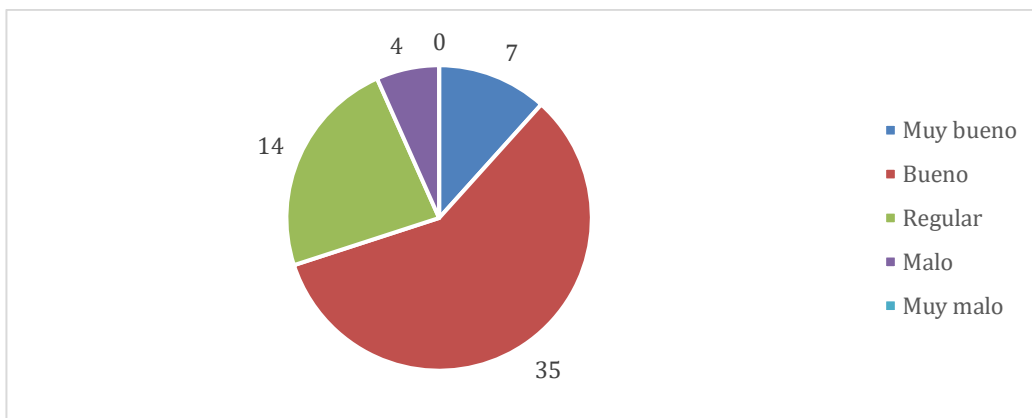


Figura 10. Resultado general del grado de respeto y trato justo por parte del jefe inmediato

Fuente: Elaboración propia

De la presente tabla y gráfico se puede indicar lo siguiente el 100% de los encuestados los cuales corresponden a 60 personas 14 de ellas respondieron regular Mientras que respecto al resultado general de grado de respeto y trato justo por parte del jefe inmediato lo cual nos muestra qué existen resultados beneficiosos para la empresa Asimismo es fundamental debido a que el respeto Es un valor con mucha importancia y el respeto debe estar presente en toda la organización de esta forma se evita la violencia las ofensas dentro de la organización y se trabaja éticamente entre los integrantes de la organización

9. ¿En su experiencia los jefes de la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal?

Tabla 14

Resultado general de la frecuencia de motivación del personal

Alternativa	Frecuencia
Siempre	5
Casi siempre	23
Con cierta frecuencia	17
A veces	15
Nunca	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

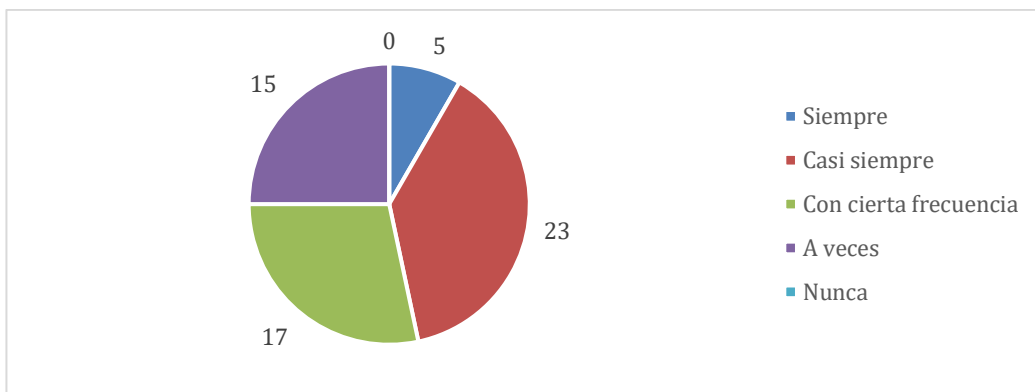


Figura 11. Resultado general de la frecuencia de motivación del personal

Fuente: Elaboración propia

De la presente tabla y gráfico se puede aseverar lo siguiente del 100% de los encuestados correspondientes a 60 personas 23 personas respondieron casi siempre y 17 personas respondieron con cierta frecuencia respecto al resultado general de la frecuencia de motivación del personal hoy en día es fundamental la motivación laboral la organización no debe descuidar este aspecto puesto que permite vivir en un ambiente agradable laboral y mejora la estabilidad en el trabajo.

10. El nivel de la carga de trabajo que tiene el área de créditos, es:

Tabla 15

Resultado General del Nivel de Carga de Trabajo

Alternativa	Frecuencia
Muy alto	11
Alto	36
Regular	10
Bajo	3
Muy bajo	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

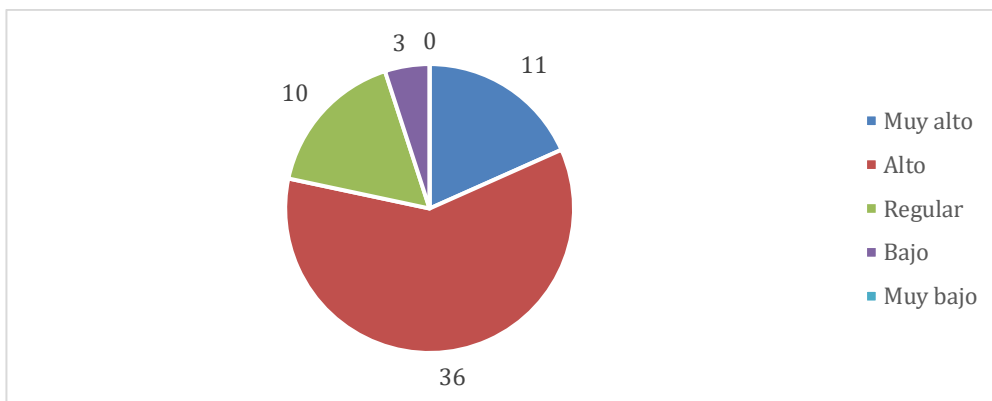


Figura 12. Resultado general del nivel de carga de trabajo

Fuente: Elaboración propia

En la tabla siguiente, figura siguiente se puede apreciar que del 100% de personas encuestadas los cuales corresponden a 60 personas 36 de ellas respondieron alto mientras que 11 de esas personas respondieron muy alto respecto al ítem resultado general de nivel de carga de trabajo de lo que se puede aseverar que la mayoría de personas las cuales conforman el 59.74% opinan que es alta la carga laboral en el área de créditos

11. ¿Su jefe le da autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de sus responsabilidades?

Tabla 16

Resultado general de la presencia de autonomía en la toma de decisiones

Alternativa	Frecuencia
Siempre	5
Casi siempre	24
Con cierta frecuencia	19
A veces	12
Nunca	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia

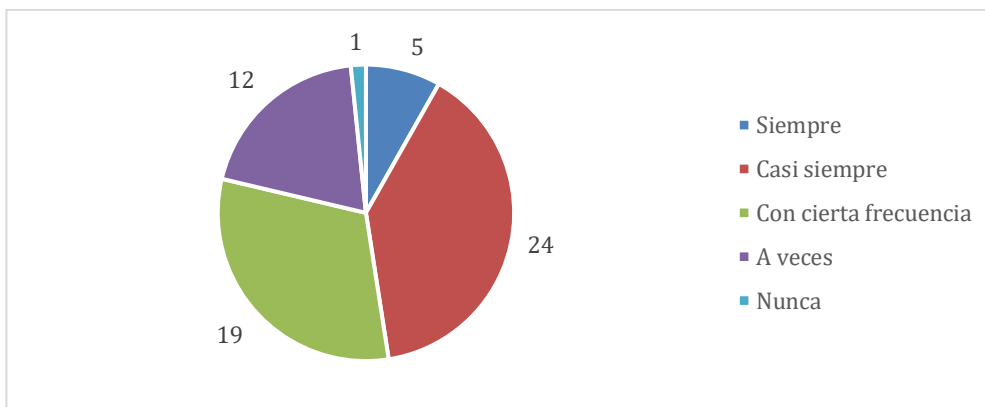


Figura 13. Resultado general de la presencia de autonomía en la toma de decisiones

Fuente: Elaboración propia

De la tabla y gráfico se puede apreciar los siguientes del 100% de encuestados los cuales corresponden a 60 personas el 40,26% opina que casi siempre los jefes brindan autonomía para tomar decisiones necesarias mientras que sólo una persona opina que nunca los jefes se den autonomía para tomar decisiones de lo que se puede inferencial que existe un alto grado de autonomía para que los integrantes de la empresa puedan tomar sus decisiones de forma Autónoma sin que afecte ni repercutan las funciones y metas de la empresa

12. ¿Es necesario el apoyo del jefe cuando se encuentra en dificultades?

Tabla 17

Resultado general del apoyo del jefe en dificultades

Alternativa	Frecuencia
Siempre	6
Casi siempre	23
Con cierta frecuencia	20
A veces	8
Nunca	2
Total	60

Fuente: Elaboración propia

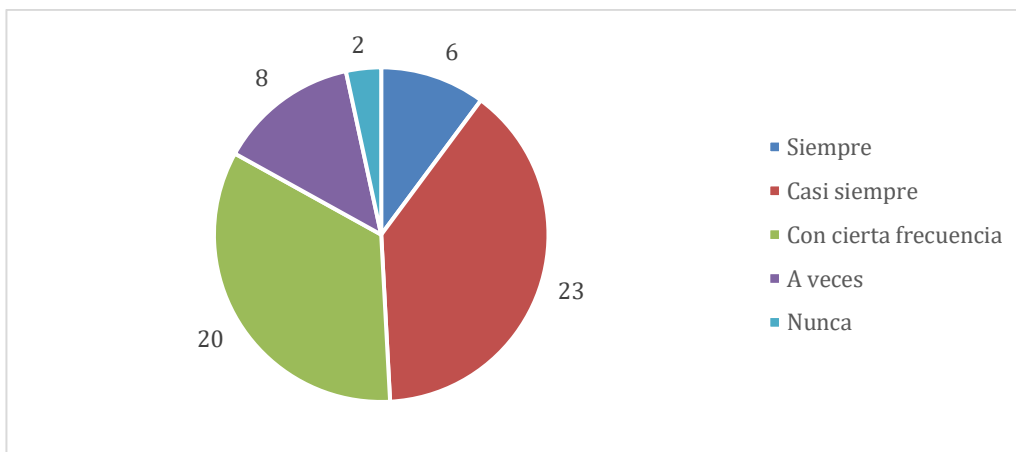


Figura 14. Resultado general del apoyo del jefe en dificultades
Fuente: Elaboración propia

De la tabla y figura anterior se puede apreciar lo siguiente del 100% de personas encuestadas las cuales conforman 60 personas 23 personas indicaron casi siempre 20 personas indicaron con cierta frecuencia y 6 personas indicaron siempre respecto al resultado general de apoyo del jefe en dificultades de lo que se desprende que en esta organización hay un alto apoyo del jefe inmediato Superior hacia los integrantes de la organización que se encuentran en dificultades esto es fundamental en empresa pues permite ser asertivos y mejorar cualquier aspecto de la organización

13. Para el desempeño de sus labores, su ambiente de trabajo y el nivel de recursos (materiales, equipos e infraestructura) con los que cuenta, es:

Tabla 18

Resultado general del ambiente de trabajo y nivel de recursos

Alternativa	Frecuencia
Muy bueno	5
Bueno	23
Regular	28
Malo	0
Muy malo	4
Total	60

Fuente: Elaboración propia

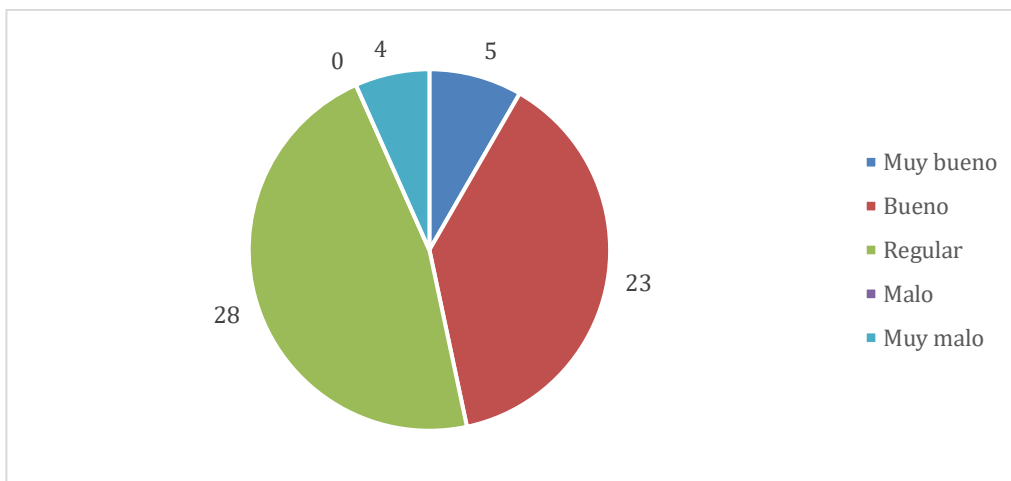


Figura 15. Resultado general del ambiente de trabajo y nivel de recursos
Fuente: Elaboración propia

De la tabla Y el gráfico se puede apreciar lo siguiente el 100% de personas encuestadas que corresponde a 60 personas 28 consideraron regular y 23 personas consideraron bueno respecto al resultado general del ambiente de trabajo y nivel de recursos por lo que se puede aseverar que un alto porcentaje de personas consideran aceptable el ambiente de trabajo y el nivel de recursos con los que cuenta su organización este hecho es fundamental debido a que elaboran en ese centro todos los integrantes.

14. ¿Considera Usted que la organización debe contar con planes y acciones específicas destinadas a mejorar su trabajo?

Tabla 19

Resultado general de la frecuencia de implementación de planes y acciones para mejorar el trabajo

Alternativa	Frecuencia
Siempre	3
Casi siempre	21
Con cierta frecuencia	18
A veces	17
Nunca	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia

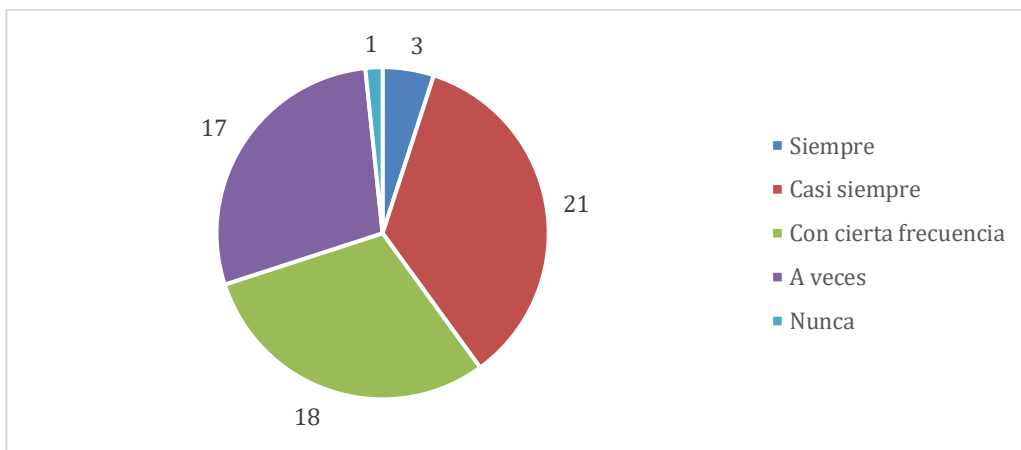


Figura 16. Resultado general de la frecuencia de implementación de planes y acciones para mejorar el trabajo
Fuente: Elaboración propia

De la presente tabla y figura se puede indicar lo siguiente el 100% de personas encuestadas el cual corresponde a 60 integrantes de la empresa 21 personas respondieron casi siempre mientras que 18 personas respondieron con cierta frecuencia a la pregunta que consideró la frecuencia de implementación de planes y acciones para mejorar el trabajo lo cual nos muestran que existe una cantidad elevada de personas que consideran que con mucha frecuencia se implementan planes y acciones para mejorar el trabajo que existen bastantes charlas y diversos planes para mejorar el día del trabajo de todos los integrantes

15. El grado de seguridad que tiene en el trabajo, es:

Tabla 20

Resultado general del grado de seguridad

Alternativa	Frecuencia
Muy bueno	2
Bueno	19
Regular	25
Malo	12
Muy malo	2
Total	60

Fuente: Elaboración propia

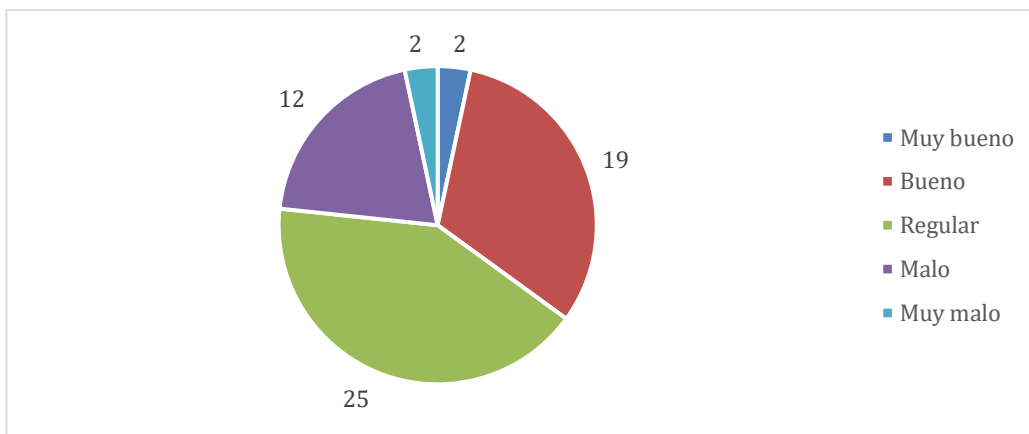


Figura 17. Resultado general del grado de seguridad
Fuente: Elaboración propia

De la anterior tabla se puede apreciar lo siguiente ver 100% de personas encuestadas los cuales corresponden a 60 personas 25 de ellas respondieron regular 19 de ellas respondieron bueno respecto al ítem resultado general del grado de seguridad lo cual indica que la mayoría de la personas acepta que existe un grado de seguridad alto en la empresa estás pequeña que los integrantes en la empresa se encuentran seguros en su trabajo diario

16. Actualmente se encuentra satisfecho con el tipo de horario que tiene en la empresa

Tabla 21
Resultado general de la satisfacción con el tipo de horario

Alternativa	Frecuencia
SI	39
NO	21
Total	60

Fuente: Elaboración propia

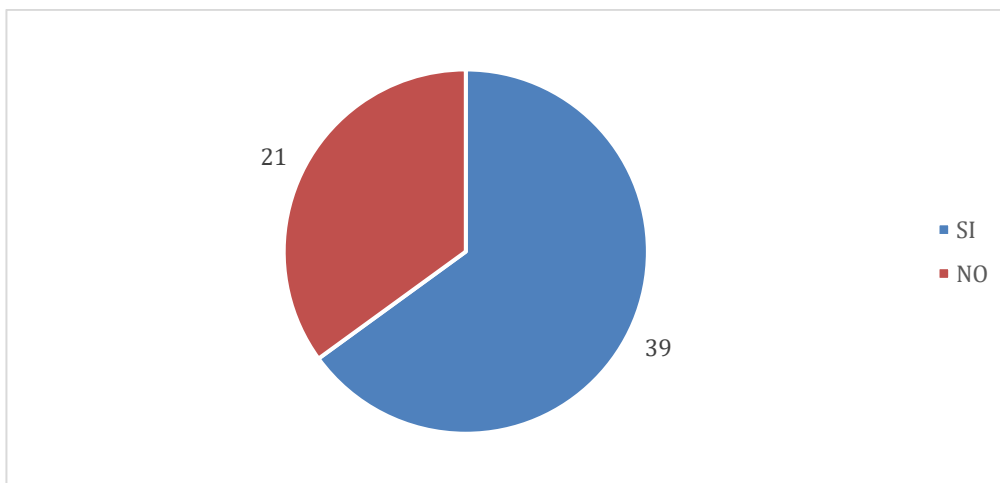


Figura 18. Resultado general de la satisfacción con el tipo de horario
Fuente: Elaboración propia

De la tabla y gráfico se puede observar respecto al resultado general de la satisfacción con el tipo de horario qué de 60 personas 39 de ellos están de acuerdo mientras que 21 de las personas se encuentran en desacuerdo respecto al tipo de horario lo cual evidencia qué las personas se sienten a gusto de trabajar según el horario que propone la empresa

17. ¿Cómo calificaría su nivel de identificación y compromiso con la organización?

Tabla 22

Resultado general del nivel de identificación y compromiso con la organización

Alternativa	Frecuencia
Muy bueno	5
Bueno	24
Regular	25
Malo	5
Muy malo	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

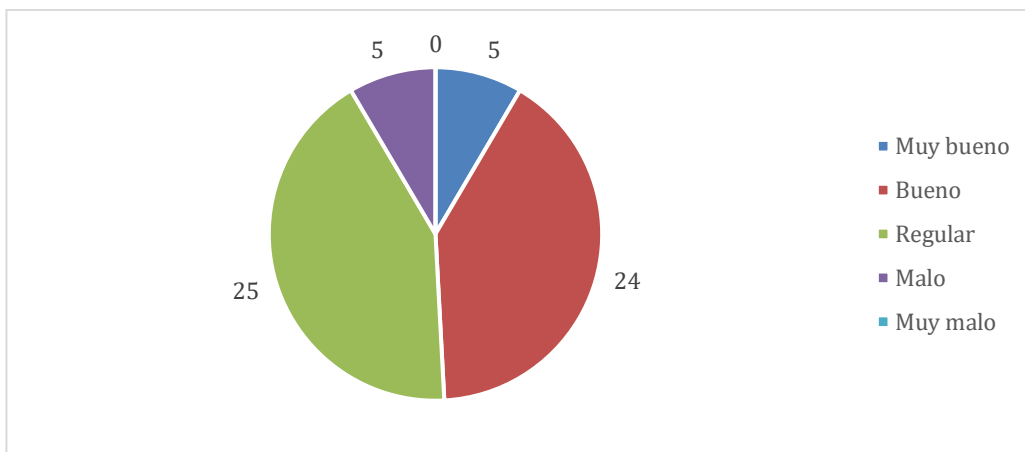


Figura 19. Resultado general del nivel de identificación y compromiso con la organización

Fuente: Elaboración propia

De la tabla Y el gráfico se puede apreciar lo siguiente respecto al resultado general del nivel de identificación y compromiso con la organización 24 personas respondieron bueno y 25 personas respondieron regular estos corresponden a un porcentaje alto de un total de 60 personas por lo que se puede apreciar Qué es aceptable el nivel de identificación y compromiso con la organización de esta forma los resultados son mejores de lo esperado.

18. ¿Las remuneraciones del sector están al nivel de los sueldos de sus colegas en el mercado?

Tabla 23

Resultado general apreciación de la remuneración promedio del mercado

Alternativa	Frecuencia
SI	36
NO	15
Desconozco	9
Total	60

Fuente: Elaboración propia

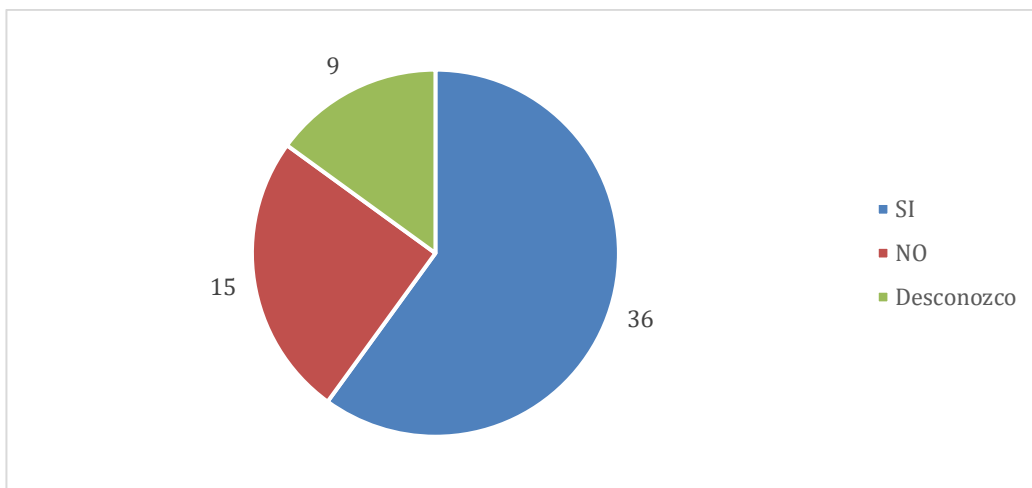


Figura 20. Resultado general apreciación de la remuneración promedio del mercado

Fuente: Elaboración propia

De la tabla y gráfico que Proponen el ítem resultado general depreciación de la remuneración promedio del mercado se puede apreciar que 36 personas de 60 aceptan esta apreciación por lo que se puede aseverar que se sienten seguras con su trabajo y no desertaran laboralmente Porque pueda existir una baja remuneración y puedan encontrar un lugar donde los ingresos sean mayores.

19. ¿Considera que es justa su remuneración por lo que aportaría a la organización?

Tabla 24

Resultado general de la remuneración justa por el aporte laboral que daría

Alternativa	Frecuencia
Siempre	5
Casi siempre	24
Con cierta frecuencia	19
A veces	12
Nunca	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

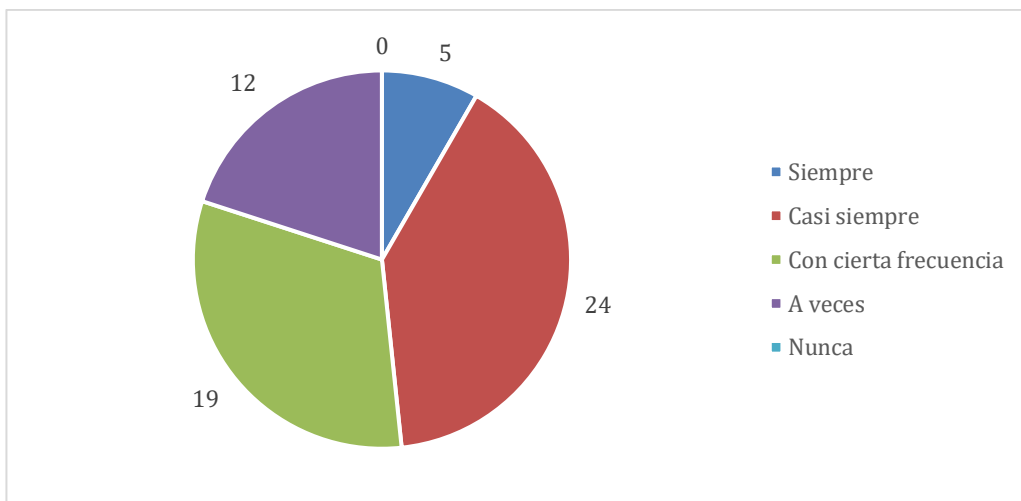


Figura 21. Resultado general de remuneración justa por el aporte laboral que daría
Fuente: Elaboración propia

De la tabla y gráfico se puede apreciar lo siguiente 60 personas que conforman el 100% de los encuestados 24 personas respondieron casi siempre 19 respondieron con cierta frecuencia al ítem de resultado general de la remuneración justa por el aporte laboral que daría por lo que se observa que los integrantes de la organización muestran justo la remuneración que perciben por el trabajo que proporcionan creen que es proporcional que es adecuado.

20. Acerca del crecimiento personal y desarrollo profesional que obtiene por realizar su trabajo.

Tabla 25
Resultado general del nivel de crecimiento personal y desarrollo profesional

Alternativa	Frecuencia
Muy bueno	3
Bueno	21
Regular	34
Malo	2
Muy malo	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

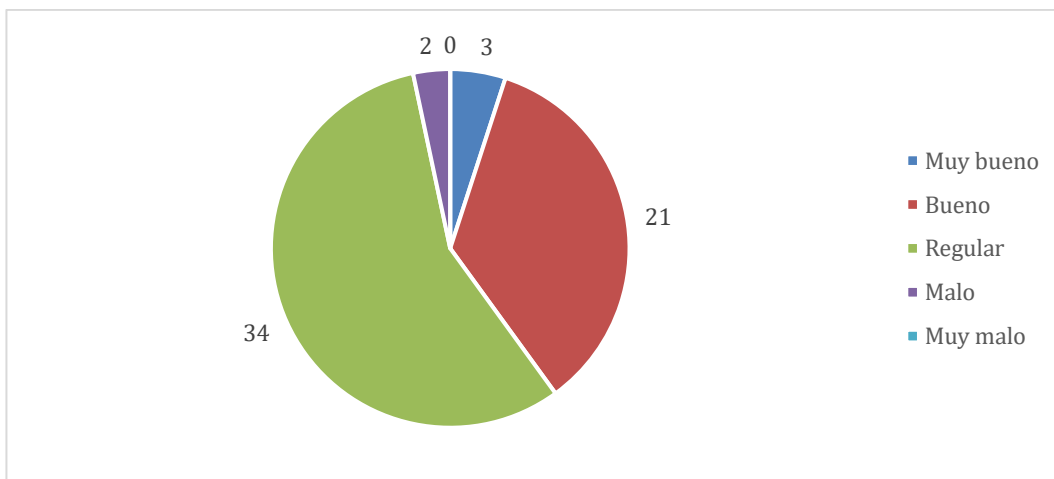


Figura 22. Resultado general del nivel de crecimiento personal y desarrollo profesional

Fuente: Elaboración propia

En la tabla y gráfico se puede apreciar lo siguiente al respecto al ítem nivel de crecimiento personal y desarrollo profesional se encuentra aceptable que 58 personas de un total de 100 personas están de acuerdo con este aspecto del crecimiento personal y desarrollo profesional los cuales aseguran un crecimiento en su carrera un desarrollo laboral adecuado.

21. Como egresado de la especialidad de administración, ¿Siente que su labor es productiva e importante para la empresa financiera?

Tabla 26
Resultado general de la constancia de productividad

Alternativa	Frecuencia
Siempre	7
Casi siempre	29
Con cierta frecuencia	16
A veces	9
Nunca	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

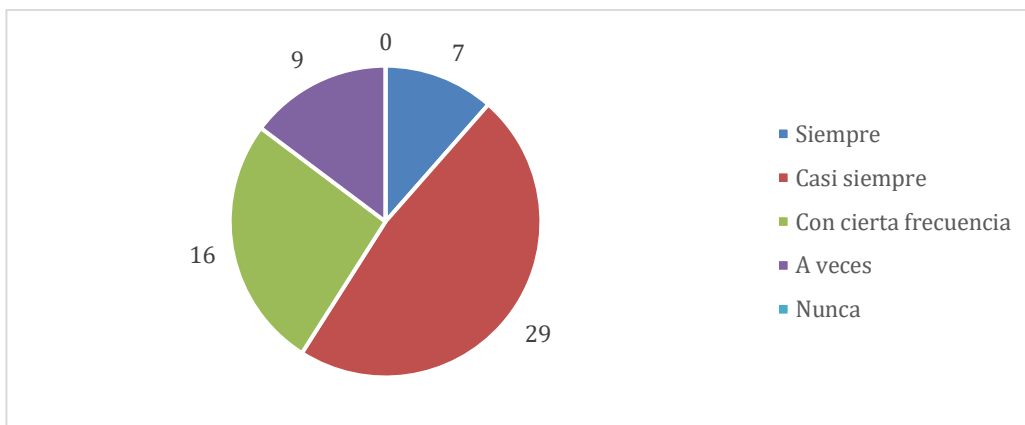


Figura 23. Resultado general de la constancia de productividad

Fuente: Elaboración propia

De la tabla y gráfico se puede apreciar que del 100% de los encuestados los cuales corresponden a 60 personas respondieron respecto al resultado general de la constancia de productividad que la mayor parte de ellos muestra la constancia de su productividad indican que la labor de los trabajadores es fundamental para el desarrollo de la empresa y de los integrantes es importante que se observe un apoyo de los integrantes para poder cumplir las metas de toda la organización

De acuerdo a su desempeño laboral. ¿Cómo considera que ha sido su nivel de rendimiento hasta el día de hoy?

Tabla 27
Resultado general del nivel de rendimiento laboral

Alternativa	Frecuencia
Muy bueno	9
Bueno	37
Regular	12
Malo	1
Muy malo	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

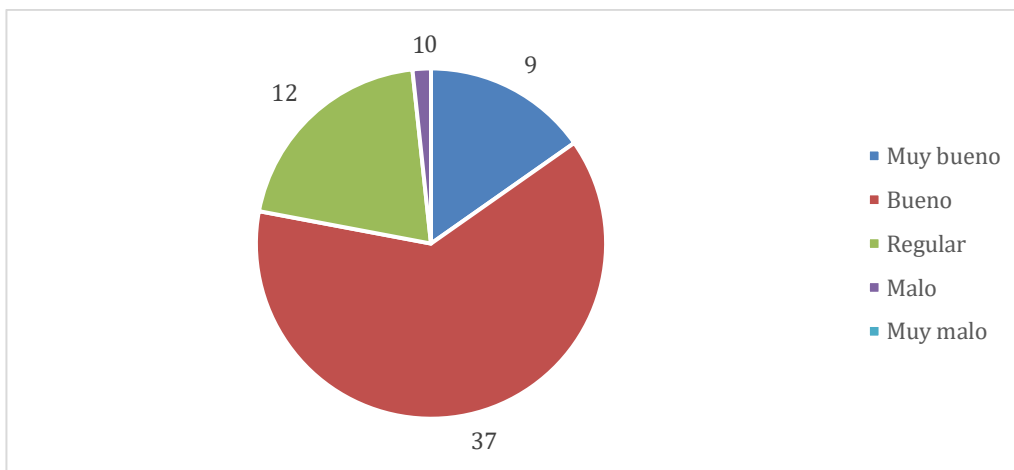


Figura 24. Resultado general del nivel de rendimiento laboral
Fuente: Elaboración propia

De la tabla y gráfico siguiente se puede observar que el 100% de los encuestados corresponden a 60 personas los cuales respondieron respecto al ítem desarrollo general del nivel de rendimiento laboral que la mayoría de ellos aceptan en muy bueno y regular el rendimiento laboral de esta forma se puede apreciar que todos los trabajadores dan su esfuerzo por llegar a las metas establecidas de su empresa esto a su vez les ayuda a recibir comisiones por cada meta cumplida

22. ¿Su trabajo le produce satisfacción?

Tabla 28
Satisfacción del trabajo por sí mismo

	Frecuencia
Muy satisfecho	4
Bastante satisfecho	28
Algo satisfecho	23
Indiferente	3
Algo insatisfecho	2
Bastante insatisfecho	0
Muy insatisfecho	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia

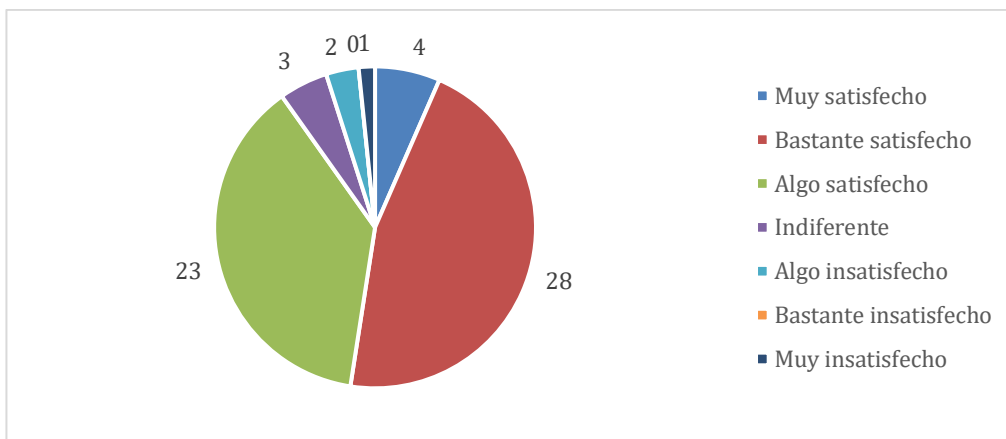


Figura 25. Satisfacción del trabajo por sí mismo
Fuente: Elaboración propia

Dentro del estudio realizado, estudiantes de la especialidad de administración, podemos observar que casi el 90% se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan, esto es muy importante ya que, al estar satisfechos, éste lo hacen con mayor dedicación y la productividad sube, también podemos notar que casi la mitad de los trabajadores se encuentran bastante satisfechos lo que es un indicador bastante bueno.

23. ¿Este trabajo le ofrece las oportunidades de realizar las habilidades en las que usted destaca?

Tabla 29
Oportunidades de actividades destacadas

	Frecuencia
Muy satisfecho	4
Bastante satisfecho	0
Algo satisfecho	24
Indiferente	7
Algo insatisfecho	5
Bastante insatisfecho	3
Muy insatisfecho	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

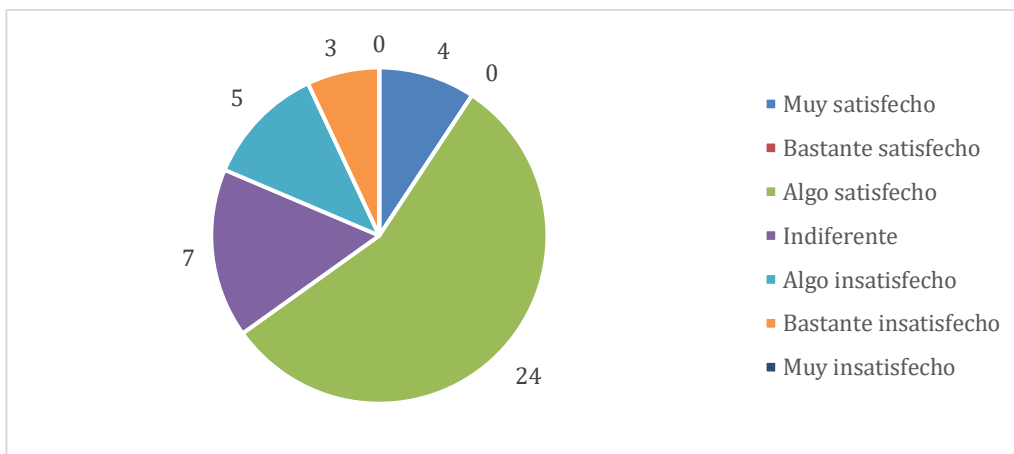


Figura 26. Oportunidades de actividades destacadas
Fuente: Elaboración propia

Los Estudiantes de la especialidad de administración indican, que es muy importante el desarrollo del trabajador, podemos observar que cerca del 30% de los trabajadores se encuentran bastante satisfechos con las oportunidades que la empresa financiera les ofrece en las actividades en las que destaca. El 40% de los estudiantes considera que se encuentran algo satisfechos, es decir cerca del 70% se encuentran satisfechos, lo que es un buen indicador, aun así, se debe reducir el 10% que no se encuentra satisfecho.

24. ¿Este trabajo le ofrece las oportunidades de realizar las cosas que le gustan?

Tabla 30
Oportunidades de hacer cosas que gustan

	Frecuencia
Muy satisfecho	1
Bastante satisfecho	21
Algo satisfecho	26
Indiferente	7
Algo insatisfecho	5
Bastante insatisfecho	1
Muy insatisfecho	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia

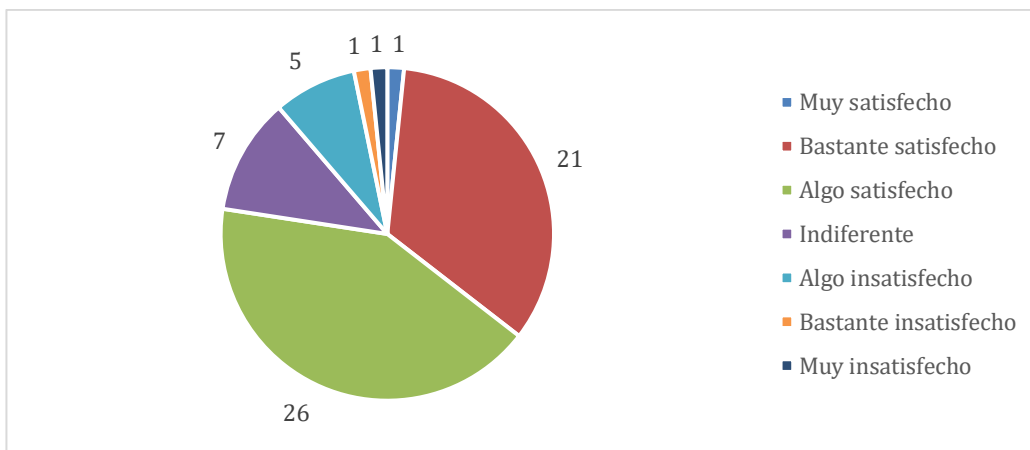


Figura 27. Oportunidades de hacer cosas que gustan

Fuente: Elaboración propia

Al igual que en la pregunta anterior, los estudiantes de la especialidad de administración, indican en más del 75% se encuentran satisfechos con las oportunidades que las empresas financieras del sector les ofrecen para realizar las cosas que les gustan, este es un indicador muy bueno, ya que dentro de la entidad el trabajador puede realizar las actividades que le gustan, esto ayuda a su crecimiento personal y profesional.

25. ¿Cree usted que se debe premiarlo por alcanzar los objetivos, metas y tasas de productividad?

Tabla 31
Objetivos, Metas y tasas de productividad

	Frecuencia
Muy satisfecho	1
Bastante satisfecho	15
Algo satisfecho	29
Indiferente	11
Algo insatisfecho	2
Bastante insatisfecho	2
Muy insatisfecho	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

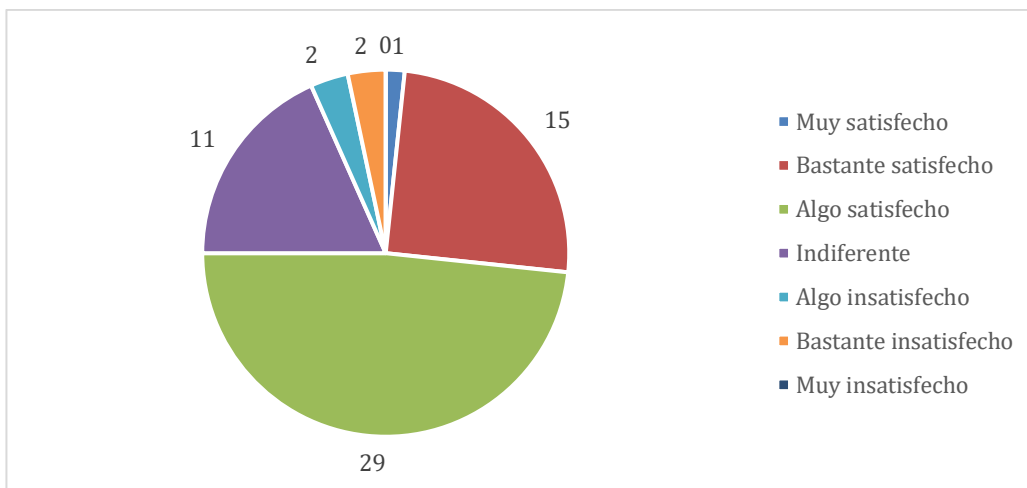


Figura 28. Objetivos, Metas y tasas de productividad
Fuente: Elaboración propia

Los objetivos, metas y tasas de productividad son muy importantes para cada uno de los trabajadores, es por eso que estudiantes de la especialidad de administración indican que se debe premiar cuando un trabajador cumple con lo establecido, este se ve reflejado en el estudio, ya que más del 75% de los estudiantes se encuentran satisfechos con estos indicadores que le puede ofertar el sector de empresas financieras, es un indicador positivo que nos muestra que las metas y objetivos propuestos son reales y factibles de alcanzar.

26. ¿Se siente a gusto con el entorno físico y el espacio de que dispone en un lugar de trabajo?

Tabla 32
Entorno físico y espacio del lugar de trabajo

	Frecuencia
Muy satisfecho	4
Bastante satisfecho	33
Algo satisfecho	16
Indiferente	4
Algo insatisfecho	2
Bastante insatisfecho	1
Muy insatisfecho	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

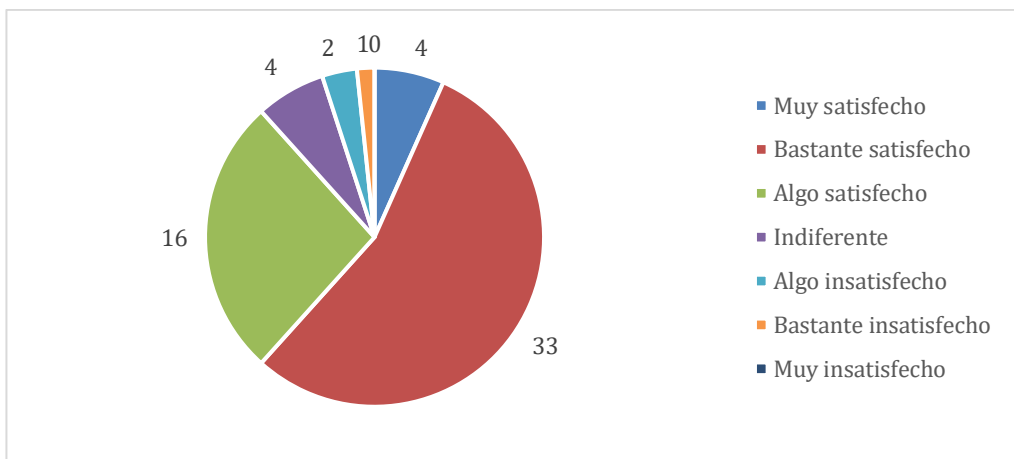


Figura 29. Entorno físico y espacio del lugar de trabajo
Fuente: Elaboración propia

Al igual que en la pregunta anterior, estudiantes de la especialidad de administración indican que el entorno físico y el espacio que cada trabajador debe disponer en su lugar de trabajo es muy bueno, podemos apreciar que casi el 90% de los estudiantes se encuentran satisfechos ya que considerar que las entidades financieras si cumplen con este requisito, y más del 50% de los trabajadores se encuentran muy satisfechos con esta característica, este es un indicador bastante bueno ya que al tener el espacio necesario para realizar las labores diarios, cada trabajador se desenvuelve de una mejor manera.

27. ¿Se encuentra satisfecho con las oportunidades de promoción que tiene?

Tabla 33
Oportunidades de Promoción

	Frecuencia
Muy satisfecho	3
Bastante satisfecho	6
Algo satisfecho	23
Indiferente	8
Algo insatisfecho	13
Bastante insatisfecho	5
Muy insatisfecho	2
Total	60

Fuente: Elaboración propia

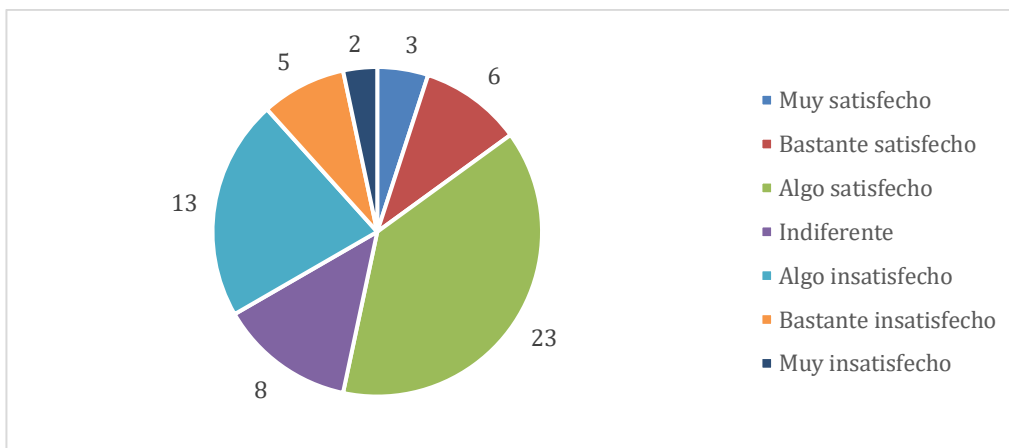


Figura 30. Oportunidades de Promoción
Fuente: Elaboración propia

Para los estudiantes de la especialidad de administración es muy importante el desarrollo de los trabajadores en una entidad financiera, es por ello que se hace necesario que los trabajadores tengan más beneficios, vemos que el 50% de los consultados se encuentran satisfechos con las oportunidades de promoción que ofrecen estas entidades, y aparece un muy importante porcentaje, 20% de los trabajadores se encuentran algo insatisfechos por lo que éstas oportunidades no están llegando a todos o no se informa de manera correcta, este indicador también se debe mejorar.

28. ¿Las relaciones personales con sus superiores son de su satisfacción?

Tabla 34

Relaciones personales con superiores

	Frecuencia
Muy satisfecho	7
Bastante satisfecho	20
Algo satisfecho	22
Indiferente	9
Algo insatisfecho	1
Bastante insatisfecho	0
Muy insatisfecho	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia

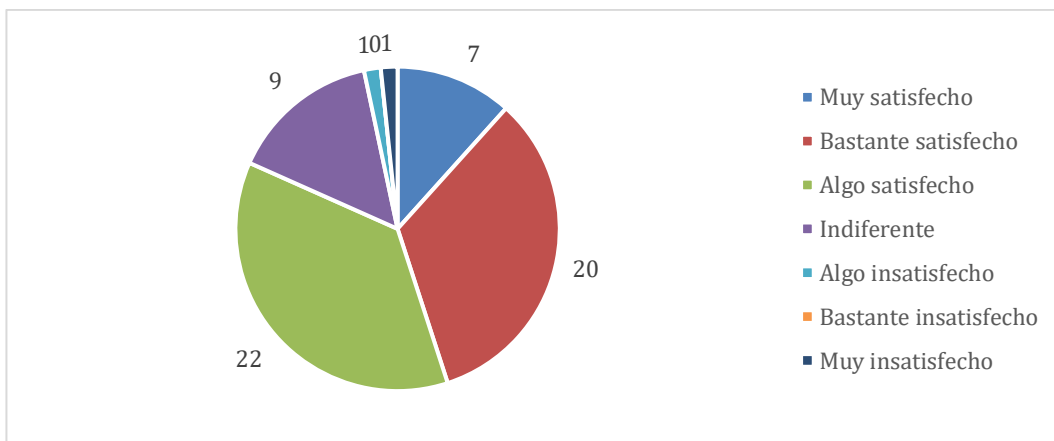


Figura 31. Relaciones personales con superiores
Fuente: Elaboración propia

La relación con un jefe debe ser la más adecuada y esta abarca muchos puntos los cuales pueden ser aspectos netamente laborales o aspectos más personales de cada trabajador, es importante saber poner pautas para evitar que estos dos se mezclen, ya que pueden crear más problemas que beneficios, esta relación debe estar enfocada principalmente a alcanzar las metas propuestas por la empresa, según lo investigado los consultados se sienten algo satisfechos con 36,78%, bastante satisfechos con 33,33% e indiferentes con 14,94%, en su mayoría son resultados alentadores, se debe fortalecer estas relaciones y enfocarlas al desarrollo de mejores propuestas, logro de objetivos y solución de problemas.

29. ¿Cómo considera la supervisión que ejercen sobre usted en este sector?

Tabla 35
Supervisión que ejercen contra el trabajador

	Frecuencia
Muy satisfecho	2
Bastante satisfecho	24
Algo satisfecho	20
Indiferente	11
Algo insatisfecho	1
Bastante insatisfecho	1
Muy insatisfecho	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia

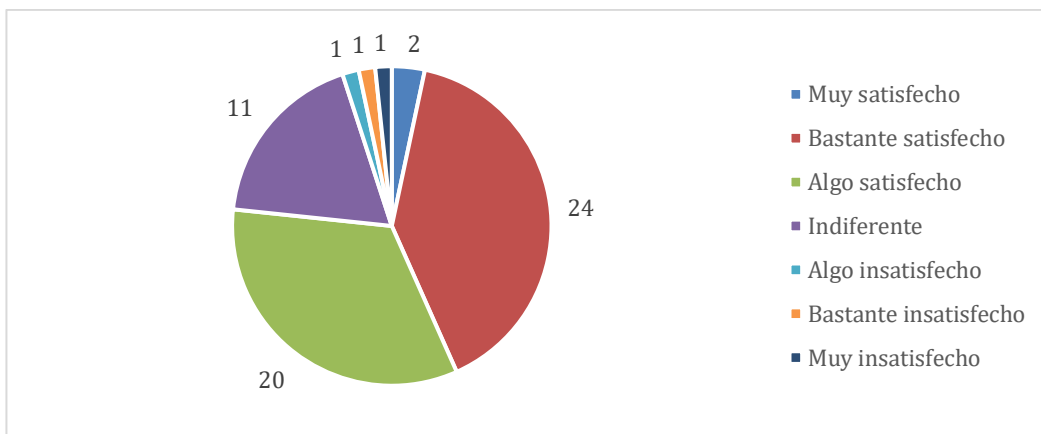


Figura 32. Supervisión que ejercen contra el trabajador
Fuente: Elaboración propia

La supervisión es fundamental para poder controlar y conocer como se está llevando a cabo la realización de funciones por parte del colaborador, dicha supervisión debe ser realizada con mucho criterio y se debe dar de manera constante ya que por medio de esta se crea también una retroalimentación de información, los consultados se sienten bastante satisfechos con 40,23%, algo satisfechos con 33,33% e indiferentes con 18,39% sobre la supervisión que ejercen las entidades en este sector, son resultados positivos ya que por medio de esto también se disipan las dudas que el colaborador pueda tener respecto a su trabajo y es el jefe quien le brinda el apoyo necesario y despeja esas dudas, entre ambos pueden mejorar el proceso y hacer que este sea más eficiente.

30. ¿Está satisfecho con la frecuencia con la que es supervisado?

Tabla 36

Frecuencia con que es supervisado

	Frecuencia
Muy satisfecho	3
Bastante satisfecho	20
Algo satisfecho	28
Indiferente	7
Algo insatisfecho	1
Bastante insatisfecho	0
Muy insatisfecho	2
Total	60

Fuente: Elaboración propia

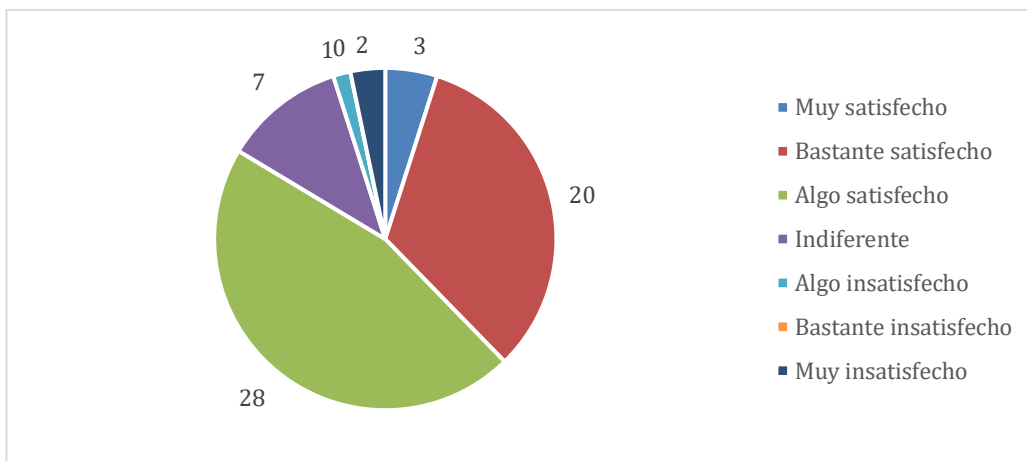


Figura 33. Frecuencia con que es supervisado

Fuente: Elaboración propia

Parte fundamental como hemos visto de la supervisión es la frecuencia con la cual se da, esta debe ser manejada de modo en el cual no llegue a ser agobiante para el subordinado y que tampoco sea de manera muy espontanea, se debe dejar un margen de tiempo adecuado en el cual el colaborador pueda desarrollar su trabajo y afrontar los problemas solo, con lo cual se verá el grado de capacidad para resolver estos problemas del colaborador e incluso el grado de innovación para mejorar el proceso, según lo investigado los consultados se sienten algo satisfechos con un 45,98%, bastante satisfechos con un 33,33% e indiferentes con 11,49% respecto a la proximidad y frecuencia con que son supervisados en este sector, los resultados son positivos en su gran mayoría pero se pueden mejorar, enfocándonos principalmente en la calidad de supervisión por parte del jefe y su trato hacia el colaborador en el caso que encuentre alguna deficiencia y como trata de ayudarlo.

31. ¿Se siente satisfecho con la forma en que los supervisores en el sector de empresas financieras juzgan la tarea del trabajador?

Tabla 37
Forma en que los supervisores juzgan las tareas

	Frecuencia
Muy satisfecho	1
Bastante satisfecho	12
Algo satisfecho	32
Indiferente	9
Algo insatisfecho	5
Bastante insatisfecho	2
Muy insatisfecho	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

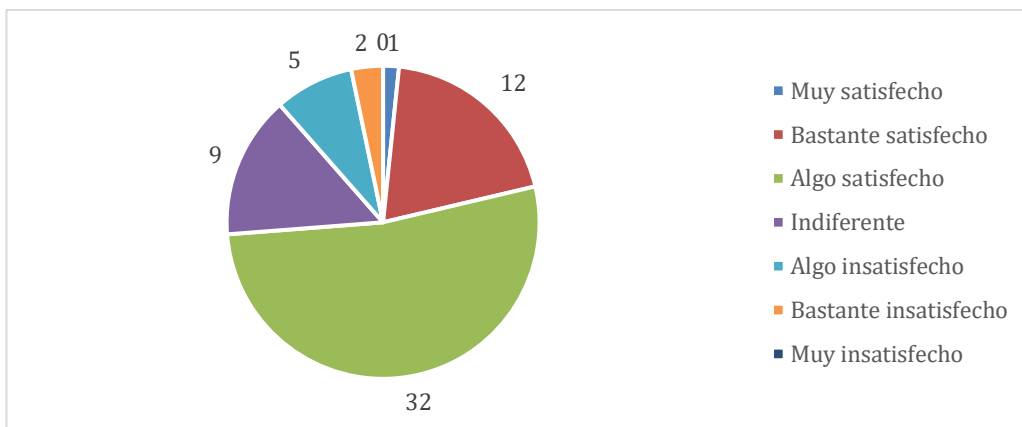


Figura 34. Forma en que los supervisores juzgan las tareas
Fuente: Elaboración propia

Esta parte del proceso de supervisión es muy importante ya que el jefe debe tener bastante criterio para juzgar el trabajo del colaborador, si este es bueno debe alentarlos a seguir mejorando, y en el caso contrario si encuentra deficiencias en el mismo, el jefe debe apoyar al colaborador y enseñarle la manera correcta de hacer las cosas, además esto ayudara que la relación entre ambos no se vea afectada por malentendidos lo cual solo traerá más problemas, si el problema es repetitivo ya se debe tomar otro tipo de medidas más drásticas, según lo investigado los consultados se sienten algo satisfechos con 52,87%, bastantes satisfechos con 19,54% e indiferentes con 14,94%, respecto a la manera de juzgar el trabajo por parte de los jefes en este sector, estos resultados son positivos pero hay que mejorarlos por medio del plan de acción para que así se logre un crecimiento en los indicadores positivos.

32. ¿Se siente satisfecho con la "igualdad" y "justicia" de trato que recibe en entidades financieras?

Tabla 38
"Igualdad" y "Justicia" en el trato

	Frecuencia
Muy satisfecho	1
Bastante satisfecho	10
Algo satisfecho	23
Indiferente	11
Algo insatisfecho	8
Bastante insatisfecho	3
Muy insatisfecho	4
Total	60

Fuente: Elaboración propia

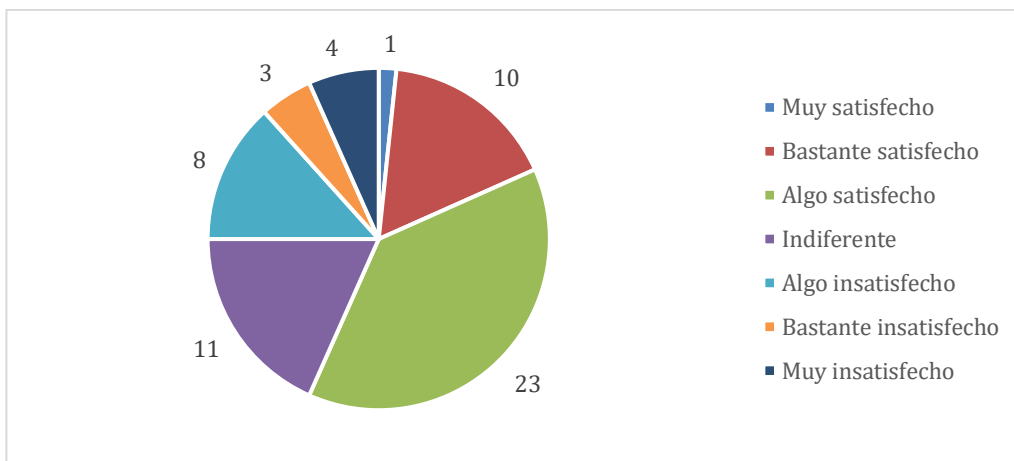


Figura 35. “Igualdad” y “Justicia” en el trato
Fuente: Elaboración propia

La igualdad y la justicia con que las personas son tratados son valores que deben predominar en una empresa que quiere seguir creciendo, según el estudio realizado el 18% de los consultados se encuentran muy satisfechos, el 38% se encuentran algo satisfechos y nuevamente un 18% se encuentra indiferente frente estos valores, así mismo casi un 14% se encuentra algo insatisfecho, por lo que este indicador debemos de mejorarlo, ya que todos los trabajadores deben ser tratados con justicia e igualdad dentro de las organizaciones de este sector.

33. ¿Se siente satisfecho con la importancia en la capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo?

Tabla 39
Capacidad para decidir autónomamente

	Frecuencia
Muy satisfecho	2
Bastante satisfecho	16
Algo satisfecho	30
Indiferente	8
Algo insatisfecho	4
Bastante insatisfecho	0
Muy insatisfecho	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

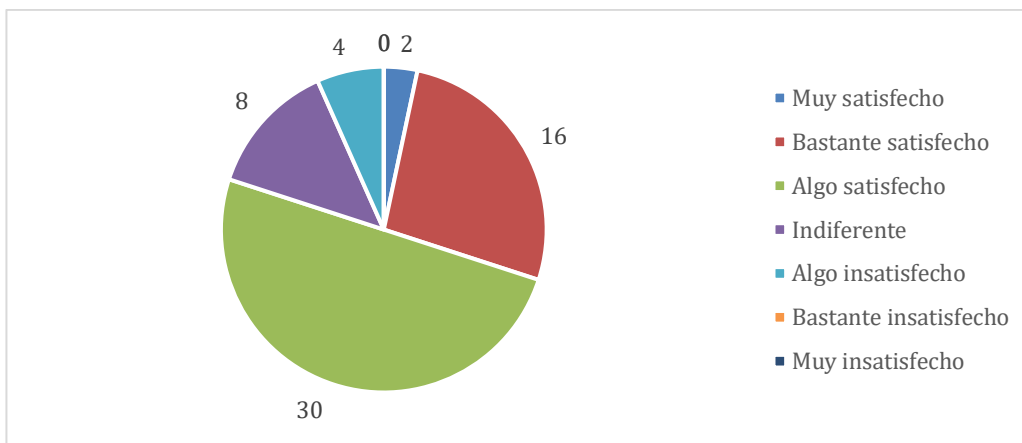


Figura 36. Capacidad para decidir autónomamente
Fuente: Elaboración propia

La autonomía con la que un trabajador realiza su trabajo es parte fundamental para el desarrollo del mismo, los consultados consideran en un 50% que se encuentran algo satisfechos, y el 25% de los trabajadores se encuentran bastante satisfechos, mientras que un 13% se encuentra indiferente y un 7% se encuentra algo insatisfecho, este es un indicador muy bueno, ya que es lo que se percibe de este sector, pero se debe intentar mejorar los porcentajes negativos, ya que las opiniones y la forma en que un trabajador pueda realizar su trabajo siempre será bien visto.

34. ¿Considera satisfactorio la participación en las decisiones de su departamento o sección?

Tabla 40
Participación en las decisiones de su área

	Frecuencia
Muy satisfecho	0
Bastante satisfecho	17
Algo satisfecho	28
Indiferente	13
Algo insatisfecho	1
Bastante insatisfecho	1
Muy insatisfecho	0
Total	60

Fuente: Elaboración propia

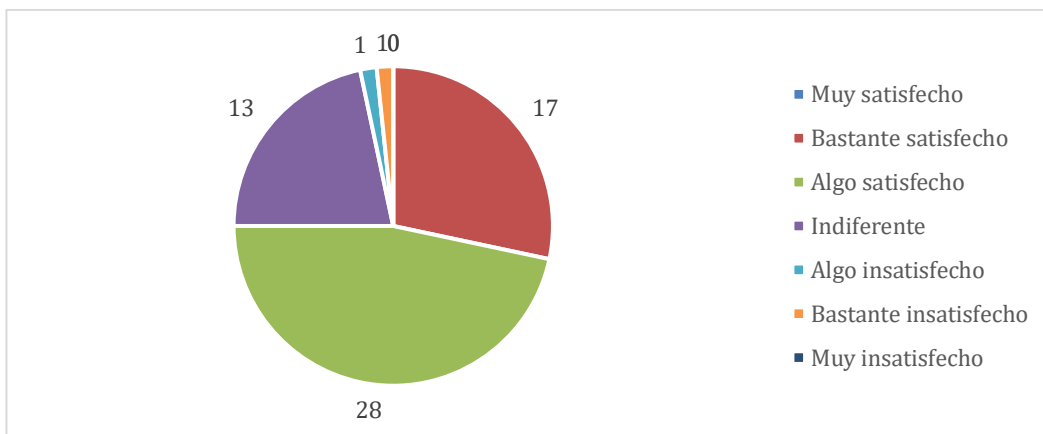


Figura 37. Participación en las decisiones de su área
Fuente: Elaboración propia

Un colaborador debe participar de manera activa en las decisiones que corresponden a su área si es que dicha decisión les puede competir, ya que algunas decisiones que son de mayor grado o que abarcan varias áreas o sedes estas vienen directamente de la alta gerencia, la participación es importante porque es el colaborador quien desarrolla el trabajo día a día y sabe cuáles son las fallas que se pueden estar dando y puede dar una alternativa de solución para las mismas o sugerir una mejor para el proceso, los consultados se sienten algo satisfechos con 47,13%, bastantes satisfechos con 28,74% e indiferentes con 21,84%, son alentadores los resultados.

35. ¿Para usted las entidades financieras cumplen el convenio, las disposiciones y leyes laborales?

Tabla 41
Cumplimiento de leyes laborales

	Frecuencia
Muy satisfecho	6
Bastante satisfecho	21
Algo satisfecho	19
Indiferente	6
Algo insatisfecho	4
Bastante insatisfecho	2
Muy insatisfecho	1
Total	60

Fuente: Elaboración propia

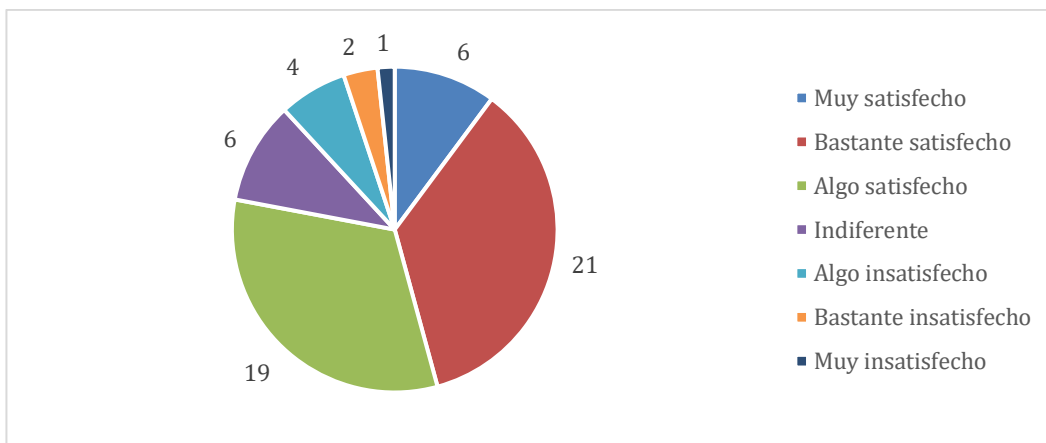


Figura 38. Cumplimiento de leyes laborales
Fuente: Elaboración propia

Todos los trabajadores anhelan estar en una empresa donde se respete el convenio que se firmó, que se respete leyes laborales y que no exista ningún “juego sucio” por parte de la empresa. Es así que el 35% de los consultados, estudiantes de la especialidad de administración se encuentran bastante satisfechos con esta característica ya que consideran que las entidades financieras si cumplen con esta formalidad, mientras que un 10% se encuentran muy satisfechos y un 33% se encuentran algo satisfecho. El porcentaje de consultados indiferentes es 10%, y un 5% indica que se encuentra insatisfecho, este es un buen indicador ya que nos muestra que en este sector se vienen haciendo las cosas bien respecto a los temas legales laborales.

36. ¿Se siente satisfecho con la forma en que se da la negociación sobre aspectos laborales?

Tabla 42
Negociación sobre aspectos laborales

	Frecuencia
Muy satisfecho	1
Bastante satisfecho	14
Algo satisfecho	21
Indiferente	14
Algo insatisfecho	5
Bastante insatisfecho	3
Muy insatisfecho	3
Total	60

Fuente: Elaboración propia

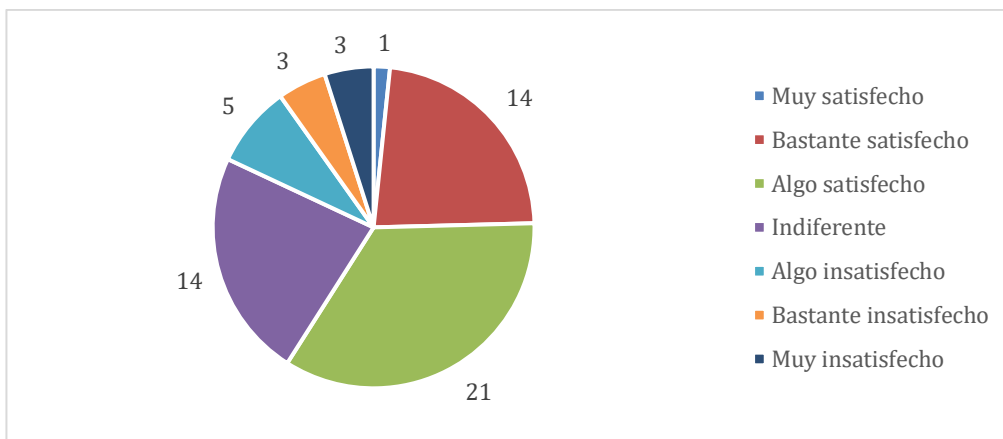


Figura 39. Negociación sobre aspectos laborales
Fuente: Elaboración propia

El poder de negociación que posee un trabajador para los aspectos laborales es muy importante, ya que así el trabajador puede intercambiar opiniones y llegar a nuevos acuerdos laborales con la empresa, la forma en que estos acuerdos llegan a tomarse debe ser clara, transparente, de forma oportuna y honesta. Estudiantes de la especialidad de administración el 23% se encuentran bastante satisfechos por cómo se da esto, mientras que un 36% indica que se encuentra algo satisfecho, indicadores muy buenos, pero notamos que existe un 23% que se encuentran indiferentes frente a la forma en que se da la negociación, indicador que nos muestra que ese porcentaje no esta toma importancia sobre cómo se dan las negociaciones laborales.

Tabla 43

Grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017

Satisfacción	N°.	%
Insatisfecho	2	3,3
Medianamente	18	30,0
Satisfecho	40	66,7
TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración Propia.

La Tabla N°. 1 muestra que el 30,0% de los estudiantes egresados de la especialidad de administración se encuentran medianamente satisfechos respecto a la formación profesional del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes, seguido del 66,7% de egresados que se encuentran satisfechos, mientras que solo el 3,3% están insatisfechos.

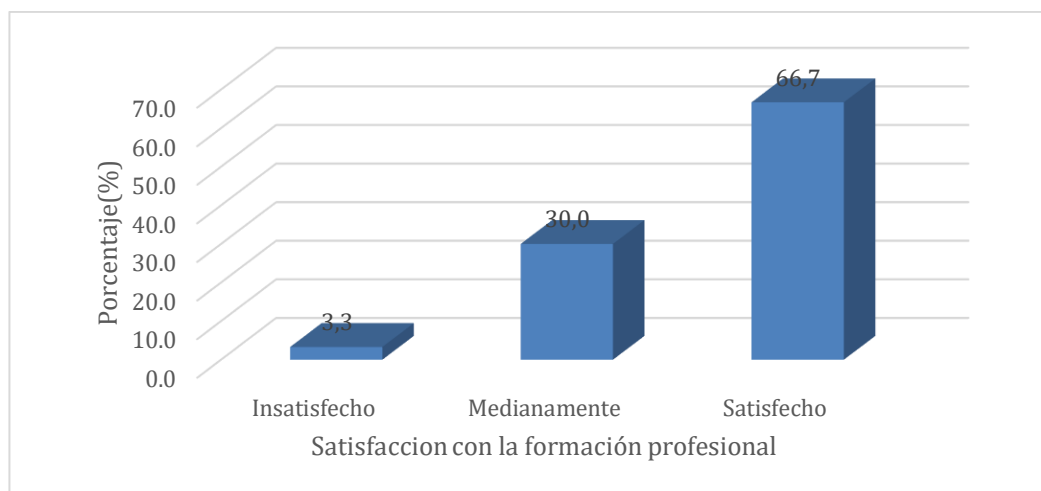


Figura 40. Grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017

Fuente: Elaboración propia

Tabla 44

Grado de Inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017

Inserción	N°.	%
Baja	2	3,3
Media	19	31,7
Alta	39	65,0
TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia

La Tabla N°. 2 muestra que el 65,0% de los estudiantes egresados de la especialidad de administración consideran que la inserción laboral es alta, seguido del 31,7% que indican que la inserción laboral es media, mientras que solo el 3,3% consideran que es baja.

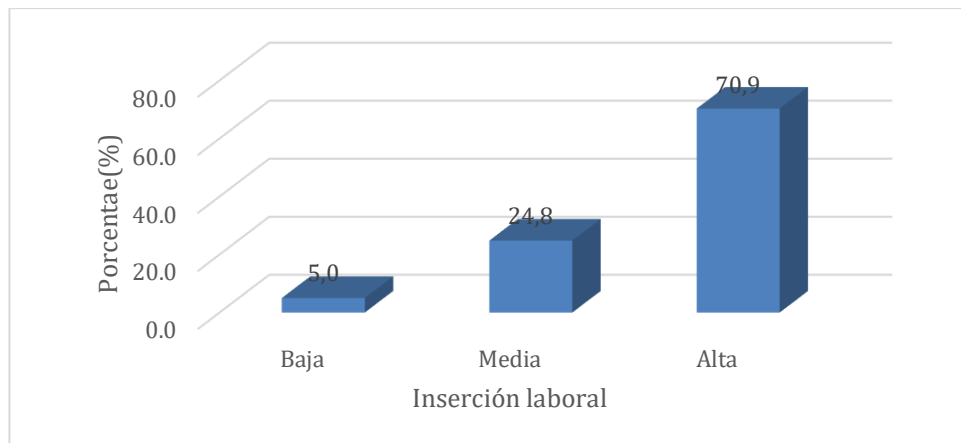


Figura 41. Grado de Inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017

Fuente: Elaboración propia

Tabla 45

Relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017

Inserción laboral	Insatisfecho		Satisfacción				TOTAL	
	Nº.	%	M. satisfecho		Satisfecho		Nº.	%
			Nº.	%	Nº.	%		
Baja	2	3,3	0	0,0	0	0,0	2	3,3
Media	0	0,0	3	5,0	16	26,7	19	31,7
Alta	0	0,0	15	25,0	24	40,0	39	65,0
TOTAL	2	3,3	18	30,0	40	66,7	60	100

Fuente: Elaboración propia

$X^2=63,17$ $P=0,00$ $gl=4$ $Rho =0,67$

La Tabla N°. 3 según la prueba de chi cuadrado ($X^2=63,17$) muestra que la satisfacción con la formación profesional y la inserción laboral presenta relación estadística significativa ($P<0,05$).

Asimismo, se observa que el 40,0% de los estudiantes egresados de la especialidad de administración que se encuentran satisfechos con la formación profesional consideran que la inserción laboral es alta.

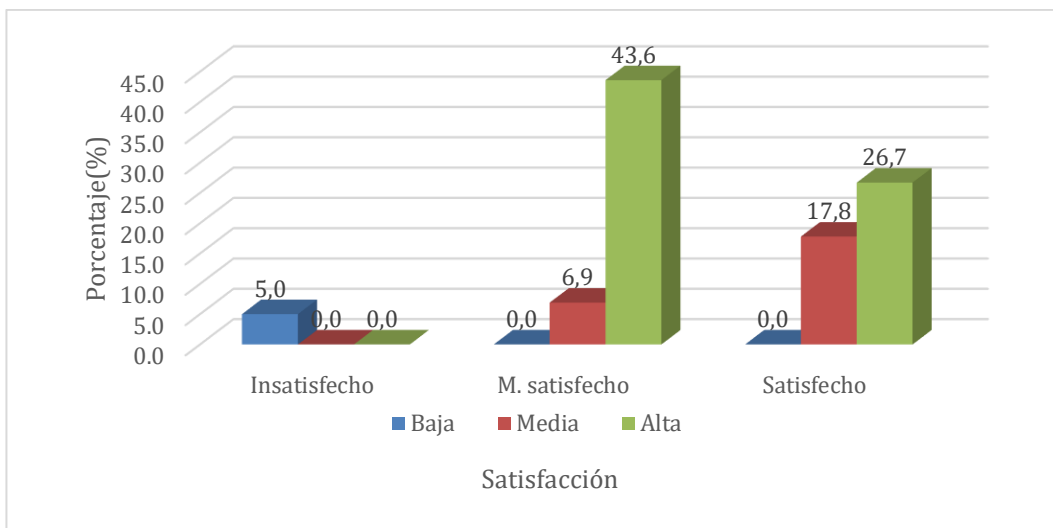


Figura 42. Relación entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017

Fuente: Elaboración propia

4.2. Contrastación de Hipótesis

La prueba de hipótesis que se ha utilizado para contrastar las hipótesis fue la prueba de Chi cuadrado, cuyo valor fue de: ($X^2=63,17$)

Este resultado muestra que la formación profesional y la inserción laboral presentan relación estadística significativa ($P<0,05$).

Tabla 46
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	647,362 ^a	560	,006
Razón de verosimilitud	225,505	560	1,000
Asociación lineal por lineal	22,203	1	,000
N de casos válidos	60		

a. 612 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47
*Tabla cruzada Satisfacción COD*Inserción COD*

		Inserción COD			
		Baja	Media	Alta	Total
Satisfacción COD	Insatisfecho	2	0	0	2
	Medianamente	0	3	15	18
	Satisfecho	0	16	24	40
Total		2	19	39	60

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	63,174 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	20,841	4	,000
Asociación lineal por lineal	1,192	1	,275
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, se observa que el valor: $Rho=0,67$ correspondiente a la prueba Tau-b de Kendall que indica el grado de correlación de dependencia entre las variables; de esta manera se puede interpretar que existe un grado de relación positiva moderada entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del instituto de educación superior INAPE en el distrito de Majes – Arequipa, 2017

Por ello, a través de los resultados se acepta la hipótesis: Existe alguna relación entre la formación profesional y la buena inserción laboral de los egresados del Instituto Superior INAPE al término de su carrera técnica en administración en el Pedregal Distrito de Majes.

Tabla 49
Correlaciones

		Satisfacción	Inserción
Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Inserción	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Tabla 50
Correlaciones

			Satisfacción	Inserción
			COD	COD
Tau_b de Kendall	Satisfacción COD	Coefficiente de correlación	1,000	-,061
		Sig. (bilateral)	,0	,627
		N	60	60
	Inserción COD	Coefficiente de correlación	-,061	1,000
		Sig. (bilateral)	,627	.
		N	60	60

Fuente: Elaboración propia

Matriz de datos usados en la presente investigación

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	V16	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	Satisfacción	Inserción	SatisfaccionCO D	InsercionCO D		
1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	132	3.00	3.00
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	5	5	2	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	120	3.00	3.00	
3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	51	132	3.00	3.00	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	122	3.00	3.00		
5	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	4	2	5	3	5	5	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	31	99	2.00	2.00		
6	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	2	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	138	3.00	3.00		
7	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	7	4	4	2	5	3	5	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	31	99	2.00	2.00		
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	8	4	4	2	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44	123	3.00	3.00			
9	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	9	4	4	2	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	52	133	3.00	3.00			
10	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	10	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	137	3.00	3.00			
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	11	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44	123	3.00	3.00			
12	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	12	4	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	51	135	3.00	3.00		
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	13	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44	124	3.00	3.00			
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	14	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	44	125	3.00	3.00			
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	124	3.00	3.00			
16	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	16	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52	142	3.00	2.00			
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	126	3.00	3.00			
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	127	3.00	3.00			
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	19	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	128	3.00	3.00			
20	5	5	5	2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	20	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	5	4	49	136	3.00	3.00		
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	130	3.00	3.00			
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	22	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	131	3.00	3.00			
23	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	23	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	26	98	2.00	2.00		

50	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	50	3	3	2	4	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	28	126	2.00	3.00		
51	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	51	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	152	3.00	2.00
52	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	52	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	153	3.00	2.00
53	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	53	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	28	128	2.00	3.00	
54	5	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	5	4	3	54	3	3	2	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	4	4	4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	45	155	3.00	2.00
55	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42	156	3.00	2.00
56	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	56	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	28	131	2.00	3.00	
57	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	57	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	158	3.00	2.00	
58	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	58	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	28	133	2.00	3.00	
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	160	3.00	2.00	
60	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	60	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	28	135	2.00	3.00	

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se evidencia con la investigación que los datos obtenidos respecto al nivel de conocimientos de la estructura de la empresa realizados por Córdova F. (2017) son semejantes, debido a que se puede apreciar un alto porcentaje en los que los alumnos aceptan los objetivos, misión, visión, políticas, estructura, áreas y funciones de las entidades financieras.

Se concuerda, además con Córdova F. (2017) en los siguientes ítems: Conocimiento de las áreas y funciones que desempeñan los miembros de una empresa financiera, Existencia de incentivos en la empresa.

En su investigación muestra que los encuestados se encuentran de acuerdo en aprender del entorno en el que laboran. Respecto al indicador: Herramientas suficientes para desempeñar funciones dentro de una entidad financiera se apreció un porcentaje mayor en desacuerdo; esto quizá se deba a que los trabajadores no cuentan con las herramientas adecuadas. La correlación es positiva pero débil, así como no se muestra en esta investigación la cual muestra que influye de forma significativa.

Respecto al liderazgo por jefes inmediatos los encuestados un 49,35 % considera que es ALTO el nivel de liderazgo ejercido por sus jefes inmediatos, lo que resulta un aspecto positivo para la organización porque representa más del 50% de los Estudiantes de Crédito de las Entidades Financieras (Mozombite y acuña, 2013).

Considerando la comunicación dentro de su grupo de trabajo y agencia financiera, La relación entre compañeros de trabajo en la organización, En su experiencia sobre el grado de respeto y trato justo que recibe de su jefe, Resultado general de la

frecuencia de motivación del personal los resultados poseen porcentajes aceptables y se asemejan con la investigación realizada por Huacchillo T. (2018) respecto al (18.50%) quienes cuentan con grado de bachiller.

Se muestra a través de los resultados que a los egresados les hace falta aprender las políticas de inserción laboral, este resultado también se puede apreciar en la investigación realizada por Beier, G. (2014).

CONCLUSIONES

PRIMERA

Se concluye que se presenta una relación positiva moderada entre la formación profesional y la inserción laboral de los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE; lo que indica que es fundamental la buena formación profesional para la inserción laboral en entidades financieras.

SEGUNDA

El grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional del Instituto de Educación Superior INAPE, es satisfecho puesto que de los valores observados en la tabla 43 se puede apreciar Grado de satisfacción de los egresados respecto a la formación profesional

TERCERA

El grado de inserción laboral que presentan los egresados del Instituto de Educación Superior INAPE, es alto esto se observa en la tabla 44 Grado de Inserción laboral donde se aprecia un 65% de grado alto.

RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda organizar reuniones mensuales de gestión integrada de capacitación para estudiantes de los últimos niveles con la participación de especialistas del sector, éstas con el fin de poder conocer que problemas perciben, para una buena inserción laboral en el mercado financiero y se ataque el problema de manera directa, y darle oportunidad laboral a un egresado.

SEGUNDA

Además, se recomienda Implementar programas para mejorar la adaptación en todas sus áreas de conocimiento académico. Y darle un enfoque nuevo al mercado financiero e inserción laboral de estudiantes de Administración en Pedregal Distrito de Majes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abarca R. (1991). *El proceso del conocimiento: gnoseología o epistemología*. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/procon00.htm>
- Avances en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*. (2003). Obtenido de ¿Qué son los ODM?: ¿Qué son los ODM?
- Banco Central de Reserva del Perú. (4 de 11 de 2018). *Glosario de Términos Económicos*. Obtenido de www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf
- Bateman, S. (2001). *Administración, una ventaja competitiva*. México: Mc Graw Hill.
- Beier, G. (2014). *Inserción laboral de los estudiantes de la Licenciatura en Comercio Internacional de la UNLU*. Argentina: Universidad Tecnológica Nacional.
- Calvo. (2015). *Análisis de la empleabilidad como indicador de la calidad universitaria: ¿qué nos enseñan las experiencias anglosajonas?* researchgate.net.
- Condori Mendoza, E. J., & Matta Arancibia, J. M. (2016). *Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Córdova F. (2017). *Formación Profesional E Inserción Laboral De Los Egresados De La Escuela Profesional De Contabilidad Y Finanzas*. Madre De Dios: Universidad Nacional Amazónica De Madre De Dios.
- Diario Oficial El Peruano. (2019). *Ley general del trabajo*. Lima: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2006/trabajo/ley-general/texto.pdf>.
- Diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia Española*. ((2018). Obtenido de <http://www.rae.es/>
- Diccionario de Marketing de Cultura S.A.* (2013). Marketing.

- Fernandez Sanchez, J. L. (2017). *Analizar la influencia del idioma ingles en la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Turismo y Hotelería-2016*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Frías Tapia, M., & Olivares Gonzales, A. (2018). *Factores actitudinales de los egresados del Programa Beca 18 ADEX 2017-I que favorecen su inserción laboral*. Arequipa.
- Huacchillo T. (2018). *Inserción laboral de los egresados del programa complementación pedagógica y universitaria en la usp - filial Sullana*. San pedro Sullana: universidad san pedro Sullana.
- Ibarra. (2009). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*.
- INEI. (2 de 12 de 2015). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de www.inei.gob.pe
- Kotler. (2017). *Dirección de Mercadotecnia*. USA: Octava Edición.
- López Brunett, Larco Camacho, & Ortiz Chimbo. (2017). Relación del perfil profesional con la contratación de profesionales en Administración de Empresas Hoteleras de la Universidad Internacional del Ecuador – extensión Guayaquil en el año 2015. *Research Journal*, 113-130.
- Marlens L. (1997). *Competencia laboral, sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Editorial Cinterfor.
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2012). *Políticas Nacionales de Empleo*. Lima: https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle?p_uploaded_file_id=36.
- Newell, A. (1981). El nivel de conocimiento. *Revista AI*, 1–20.
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1).

- Ramírez H. (13 de 5 de 2016). *Campo de acción de las finanzas*. Obtenido de Academia.edu: <https://www.academia.edu/12032975/Finanzas>
- Romero R. (2012). *Marketing*. Editorial Palmir.
- Salazar Delgado. (2018). *El Sistema Financiero Peruano*. Lima:
http://www.academia.edu/6225744/EL_SISTEMA_FINANCIERO_PERUANO.
- Segundo, M. (2009). *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura*. México: Flacso.
- Tazzo Tomás, M. M. (2018). *Práctica en la empresa y la Inserción laboral en los estudiantes de la especialidad de Tecnología Textil del IX ciclo de la Facultad de Tecnología de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle, 2017*. Lima: Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle.