

UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS
FACULTAD DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS



TRABAJO PARA OPTAR AL GRADO DE MÁSTER EN:
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

TEMA:

“Desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.”

PRESENTADO POR:

Lic. Kevin Reynaldo Díaz Andino	Código: MDEE074319
Licda. Lidia Isabel Martínez Castro	Código: MDEE054019
Licda. Gema Abigail Montes Cornejo	Código: MDEE082519

ASESOR:

MS. Carlos Humberto Esperanza Pineda

EL SALVADOR, SAN MIGUEL, AGOSTO DE 2021.

CONTENIDO

GENERALIDADES	i
AGRADECIMIENTOS.	ii
INTRODUCCIÓN.	i
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	1
1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2 DELIMITACIÓN	5
1.2.1 Delimitación espacial	5
1.2.2 Delimitación temporal	5
1.2.3 Delimitación temática	5
1.2.4 Alcance	5
1.2.5 Limitaciones	5
1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.	6
1.4 JUSTIFICACIÓN.	6
1.5 OBJETIVOS	7
1.5.1. Objetivo General:	7
1.5.2. Objetivos Específicos:	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.	8
2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.	8
2.1.1 Fundación de la carrera de administración de empresas	8
2.1.2 Inserción laboral en américa latina	9
2.1.3 Inserción laboral en El Salvador	12
2.1.4 Inserción laboral en la zona oriental	13
2.1.5 Situación de la empresa salvadoreña frente a emergencia Covid-19	15
2.2 ELEMENTOS TEÓRICOS.	17
2.2.1 Nueva normalidad	17
2.2.2 Inserción laboral	19
2.2.3 Administración de empresas	19
2.2.4 Sector Comercio	20
2.2.5 Sector Servicio	20
2.2.6 Expectativas de los sectores comercio y servicio	21
2.2.7 El perfil profesional del graduado en administración de empresas	22
2.2.8 Contratación para los graduados en administración de empresas	25
2.3 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	28

2.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS.	30
2.4.1 Interrogantes de la Investigación:	30
2.4.2 Hipótesis:	30
2.4.3 Variables:	30
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1 TIPO DE ESTUDIO Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA.	31
3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	32
3.2.1 Técnicas:	32
3.2.2 Instrumentos:	32
3.2.3 Población y Muestra.	32
3.3 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN.	36
3.4 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS.	36
CAPÍTULO IV: HALLAZGOS EN LA INVESTIGACIÓN.	37
4.1. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	37
4.1.1 Resultados de las encuestas	38
4.1.2 Combinación de encuesta empresas y graduados	99
4.1.3 Cruce de variables	108
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES / RECOMENDACIONES	126
5.1 CONCLUSIONES:	126
5.2 RECOMENDACIONES:	129
GLOSARIO	130
BIBLIOGRAFÍA	133
ANEXOS	135

GENERALIDADES

RECTOR:

MSC. JOSÉ SALVADOR ALVARENGA RIVERA

FISCAL:

MSC. NAPOLEÓN ALBERTO RÍOS-LAZO

DECANO:

MSC. MIGUEL ANTONIO FLORES CASTRO

AGRADECIMIENTOS.

A Dios por guiarme, brindarme salud, fortaleza y capacidad para culminar mis estudios con mucho éxito, orgullosamente y con la cara muy en alto agradezco a mi compañero de vida Kenis Lizandro Araúz González por los sacrificios que realizo y por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, que con su amor, paciencia y respaldo me ayuda alcanzar mis objetivos y enseñarme a afrontar los retos de la vida pues sin él no hubiese podido culminar mis estudios. A mi madre, María Olaya Castro de Martínez por apoyarme y estar siempre conmigo. Y a mi nuevo motivo para seguir adelante a mi futura hija que llevo en mi vientre que con ella concluiré con esta etapa de mi vida. Ellos son mis pilares de la vida, les dedico este trabajo de tesis.

Licda. Lidia Isabel Martínez Castro

Primeramente, quiero agradecer a Dios, por siempre ser mi fortaleza, por colmar mi vida de bendiciones y retos que me permitieron forjar la persona que soy, a mi papá por la formación ética, moral y espiritual que nos impartió, por su sacrificio para que nunca faltara comida sobre la mesa y oportunidades para el futuro, finalmente a mis abuelos hasta el cielo, por darme lecciones de vida que siempre llevaré conmigo, a ellos les dedico mi arduo trabajo y les honro con cada uno de mis triunfos.

Licda. Gema Abigail Montes.

Gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, por permitirme cumplir con la excelencia en el desarrollo de la tesis, gracias por creer en mí. Gracias a mi equipo de trabajo por su esfuerzo y dedicación. No ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su inmensa bondad, paciencia y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Les agradezco.

Licdo. Kevin Díaz

INTRODUCCIÓN.

El objetivo de esta investigación fue estudiar los cambios que se han producido en los requisitos para la inserción laboral, cuáles son los desafíos a los que se enfrentan los graduados de Administración de Empresas al aplicar a un cargo de gerencia dentro del sector servicio y el sector comercio.

Durante el año 2019, solamente el sector comercio y servicio ocupaba casi 900,000 personas, es decir, una tercera parte del total de ocupados a nivel nacional, razón por la que los profesionales habrán experimentado cambios en el grado de importancia que el trabajo tiene en sus vidas debido a que durante la pandemia aumentó el número de desempleo en un 6.3% en comparación con años anteriores según la organización mundial de trabajo. La población más afectada por el desempleo son las personas más jóvenes, de 196,747 personas desempleadas en el país, alrededor del 40.1% se encontraban en el rango de 15 a 24 años. Los jóvenes registraron una tasa de desempleo del 13.4% frente a una tasa de 4.6% para las personas entre 25 y 59 años. El desempleo de las personas jóvenes duplica la tasa de desempleo nacional, esta brecha entre jóvenes y adultos se ha venido ampliando de manera consistente, así que se espera que se profundice aún más con la crisis generada por la pandemia. Frente a una contracción económica, son las personas jóvenes quienes enfrentan más dificultades para encontrar un empleo.

En este sentido, es relevante explicar los nuevos desafíos a los que se enfrentan los graduados en la inserción laboral dentro del sector servicio y comercio, como también los perfiles que se esperan para los futuros trabajadores, los retos a los que van a enfrentarse con las nuevas exigencias del mundo laboral. La investigación brindó la información a los graduados y futuros empleados de administración de empresas, como también a las diferentes universidades, que no solo permitirá la innovación de metodologías de enseñanza empresarial, sino también la información necesaria sobre las características que se buscan en los futuros profesionales. (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf, s.f.)

En la presente tesis se realiza la investigación de desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio, el mismo está comprendido en cinco capítulos, que se desglosan de la siguiente forma:

El Capítulo I contiene el planteamiento del problema así también, que es la formulación del problema, la situación problemática en la cual se narran los antecedentes sobre la Inserción Laboral, además se detalla la problemática que tiene ésta, en base a lo investigado con el sector comercio y sector servicio de la ciudad de San Miguel.

En el Capítulo II, se plantea el marco teórico, que contiene la teoría en la que está fundamentada la investigación, los antecedentes históricos de la carrera de administración de empresas y la inserción laboral a nivel nacional como a nivel oriental, además, se da a conocer la importancia de la formación académica como un medio a través del cual el futuro profesional pueda integrarse al sector comercio y sector servicio y contribuir así en el desarrollo del país.

En el Capítulo III se desarrolla la metodología de la investigación, se describe el tipo de investigación a usar, para el caso se hará uso de la Investigación descriptiva, la cual busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población se detalla y define la población, la cual está dividida en dos categorías; para el caso de los graduados de administración de empresas será de 96 personas; y para el caso de los empresarios, se obtuvo un listado detallado de empresas del sector comercio y servicio, el cual está formado por 22 empresas.

En el capítulo IV se representa toda la tabulación con su respectiva pregunta, con su respectivo cuadro, gráfica, análisis e interpretación de datos de las encuestas que se realizaron, tanto para los empleadores del sector comercio y sector servicio como a los graduados en Administración de Empresas.

Finalizando con el capítulo V, el cual contiene las conclusiones y recomendaciones para cada uno de los agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral; siendo éstos: El Gobierno local, Instituciones Gestoras de Empleo, Universidades y los Profesionales en Administración de Empresas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La tendencia a trabajar online está experimentando un impulso decisivo mientras el Covid-19 fuerza a empresas y organizaciones a imponer políticas de trabajo remoto en un mundo que cada vez proscribe más el contacto físico. El cambio repentino al trabajo digital remoto, masivamente y de la noche a la mañana, tiene el potencial de acelerar los cambios en la forma de trabajar y en nuestras ideas sobre la organización del trabajo.

Si observamos el cuadro más amplio, el Covid-19 puede resultar un punto de inflexión trascendental para la transformación digital del lugar de trabajo. Parece casi imposible que se vuelva a cerrar la brecha digital una vez que la emergencia sanitaria haya terminado.

Mientras el virus continúa propagándose, por primera vez algunos empleados trabajarán desde su casa, en contextos habilitados digitalmente y no limitados a un espacio de oficina tradicional. Sus vidas laborales se verán enormemente alteradas. Sin embargo, para millones de trabajadores de todo el mundo que hacen trabajos puntuales por encargo, trasladar su vida laboral a internet no es algo nuevo. Es la manera habitual de trabajar.

En especial para quienes hacen trabajo colaborativo en la economía de pequeños encargos o «economía gig», el trabajo no es un lugar, es una tarea basada en la web o una actividad que puede realizarse desde cualquier lugar que permita la conectividad de internet. Muchos millennials e integrantes de la Generación Z experimentan hoy el modelo de la economía gig precisamente por la flexibilidad y la libertad que puede ofrecer el trabajo digital remoto. El Covid-19 podría ser el catalizador que lleve la evolución de la organización del «trabajo en cualquier lugar» a otro nivel, mejorando considerablemente las oportunidades para colaborar, pensar, crear y conectarse de forma productiva.

El desarrollo de plataformas digitales ha habilitado nuevos modos de comprar y vender bienes y servicios, pero también el surgimiento de modelos de negocios basados en

empleo a demanda. Este segmento es liderado por aquellas empresas que congregan el mayor número de usuarios y, de este modo, monopolizan lo que Nick Srnicek ha definido en su libro: “Capitalismo de plataformas como efectos de red”, la captación de un mayor volumen de usuarios por una plataforma incentiva a la vez que otros se sumen, de este modo, se obtiene un mayor potencial de vínculos y transacciones en ella. La cara oculta del flujo de transacciones es la extracción de los datos que proveen los mismos usuarios y que constituyen parte de los activos intangibles de las empresas.

En el caso de las plataformas de delivery, la unidad de negocios está lejos de limitarse a una tarea de logística, sino que son ellas mismas una tienda multirrubro online, ofrecen el comercio, diferentes servicios de compra; facturan y proveen información sobre perfiles de consumidores. A su vez, los negocios que ingresan a las plataformas amplían su universo potencial de clientes, quienes en muchos casos primero entran en una aplicación y luego deciden entre el menú de opciones que esta les brinda en forma jerarquizada. Pese a este complejo entramado organizativo, las plataformas se presentan como proveedoras de un servicio de intermediación a través de un soporte informático, salvo algunas excepciones, solo reconocen como asalariados a los trabajadores calificados o altamente calificados que desempeñan actividades de desarrollo de software, atención al cliente, finanzas y marketing.

Este esquema compacto tiene como contracara una demanda intensiva de trabajo en la actividad de comercialización y distribución bajo la figura del trabajador autónomo. Las plataformas convocan a los trabajadores bajo eufemismos tales como «socios» o «colaboradores» y promocionan un régimen de autonomía en el cual los repartidores pueden realizar la actividad cuando quieran, a la hora que quieran e incluso mientras disfrutan del paisaje de su ciudad. En verdad, los trabajadores, lejos de disfrutar de la autonomía prometida, están sometidos a parámetros de rendimiento y de calificaciones que los coaccionan a estar siempre disponibles para la demanda de las plataformas. La gestión algorítmica reemplaza el control laboral directo por un sistema de control virtual que, mediante rankings o puntajes personalizados, condiciona los pedidos que recibe el trabajador y las tarifas que cobra. Como contrapartida, para la mayoría de los trabajadores las jornadas de trabajo promedian las ocho o nueve horas diarias durante varios días a la semana. Muchos de ellos afrontan este ritmo intenso con escasa cobertura frente a accidentes y riesgos laborales. En su carácter de trabajadores

independientes, no tienen garantizada una retribución mínima y dejan de percibir ingresos frente a contingencias como enfermedades y/o accidentes.

Esto constituye una alerta sobre las consecuencias que puede tener la expansión de estas modalidades de empleo, en la medida en que se tienda hacia una polarización extrema en las condiciones de los trabajadores, con un polo altamente calificado y amparado por las protecciones del derecho laboral y otro con bajos requerimientos de calificación, fácilmente sustituible y excluido de la normativa laboral. En el contexto de la pandemia de covid-19, la situación de precariedad de los trabajadores quedó dramáticamente expuesta. Si bien la actividad fue declarada esencial en la mayoría de los países en los que se establecieron restricciones a la circulación, los trabajadores continuaron desarrollando sus tareas sin protocolos adecuados ni provisión de materiales suficientes para el cuidado e higiene personal por parte de las empresas. (<https://nuso.org/articulo/digitalizacion-trabajo-coronavirus-futuro-capitalismo/>, s.f.)

El objetivo de esta investigación es determinar los desafíos que se han producido en los requisitos para la inserción laboral, dando respuesta a la siguiente pregunta.

¿Cuáles son realmente los desafíos a los que se enfrentan los graduados de la carrera administración de empresas al aplicar a un cargo de gerencia dentro del sector servicio y comercio en la nueva normalidad?

Parte de los problemas a los que se enfrentarán es la flexibilidad de adaptarse a un entorno en el que la tecnología se ha vuelto indispensable, la conectividad con el consumidor, adaptarse ante los nuevos programas, softwares y dispositivos electrónicos del sector servicio y el sector comercio.

Otros retos importantes a los que deben enfrentarse es el manejo del idioma inglés, actualmente en el mundo laboral el inglés se ha vuelto otra herramienta indispensable no solo a nivel básico, dentro del nivel gerencial debe ser inglés intermedio o avanzado, dado que el sector comercio ha evolucionado, la globalización, sobre todo económica y tecnológica, ha consolidado el inglés como idioma universal en el ámbito empresarial. Las organizaciones han ampliado su área geográfica de influencia y necesitan equipos multilingües para hacer negocios en otros países, para abrirse a proveedores y clientes internacionales, para coordinar sus propias sedes o delegaciones y a nivel de

funcionamiento interno. En todos estos casos, el inglés se impone ante el resto de los idiomas e incluso puede llegar a condicionar la supervivencia de un negocio. La situación inversa tendría un impacto negativo para los negocios entre ellos tenemos:

- Pérdida de oportunidades y, por lo tanto, de ingresos.
- Menor rendimiento de los trabajadores por no poder comunicarse eficazmente, lo cual se traduce en pérdidas económicas en el caso de equipos comerciales o de ventas y en demoras e incumplimiento de plazos en equipos de proyectos.
- Menor satisfacción de los clientes al hallar dificultades en la comunicación ya sea vía telefónica o en persona.
- Dificultades a la hora de gestionar el talento internacional, pero también al querer fomentar que talentos locales ocupen puestos internacionales.

En definitiva, el inglés es indispensable en el ámbito profesional y laboral en todos los sectores y más allá de los altos cargos, tener la capacidad de comunicarse en más de un idioma es actualmente un requisito para ser seleccionado en un empleo y para ascender dentro de la empresa. (<https://www.emagister.com/blog/la-importancia-del-ingles-para-los-negocios/>, s.f.)

1.2 DELIMITACIÓN

1.2.1 Delimitación espacial

La investigación se desarrolló en el Municipio de San Miguel, en la zona urbana.

1.2.2 Delimitación temporal

El proyecto de tesis tuvo como tiempo de ejecución desde marzo a junio del año 2021.

1.2.3 Delimitación temática

Investigación de los desafíos de la nueva normalidad para los graduados de la carrera de administración de empresas de las instituciones de educación superior privadas y pública para su inserción laboral dentro del sector servicio y del sector comercio de la ciudad de San Miguel.

1.2.4 Alcance

Se analizaron los desafíos a los que se enfrentan los graduados de administración de empresas en la nueva normalidad, para su inserción laboral en el sector servicio y sector comercio.

1.2.5 Limitaciones

- ✓ No se incluyeron en la investigación otros sectores productivos relacionados.
- ✓ No se analizó la currícula de las universidades.

1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.

¿Cuáles son los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y del sector comercio?

1.4 JUSTIFICACIÓN.

El Salvador vivió los últimos diez meses entre medidas fuertemente restrictivas de movilización, tránsito y cierre de la economía hasta la apertura gradual de estas. La reapertura económica inició en su totalidad con el tiempo, el regreso a las calles del transporte colectivo y la reactivación de otros sectores productivos que se vieron afectados por la pandemia por COVID-19.

Por otro lado, varias empresas reabrieron sus puertas a los clientes. Actualmente los ciudadanos deben exigirles a los diferentes sectores productivos, entre ellos el sector comercio y el sector servicio, que cumplan con las medidas de bioseguridad que garanticen la salud y el bienestar de los salvadoreños, aseguraron las autoridades.

La comisionada presidencial, Carolina Recinos, instó a las empresas a que apliquen los protocolos “no descuidemos a las familias, mujeres, adultos mayores, embarazadas», dijo la funcionaria.

El propósito de la investigación radica en determinar los desafíos que se han producido en los requisitos para la inserción laboral mediante la recopilación de datos así como la indagación acerca de los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y el sector comercio para aplicar a un cargo gerencial, con el propósito de identificar las competencias que posibilitan el desarrollo de los graduados y profesionales que demanda el mercado, la relevancia de la investigación genera insumos para las instituciones de educación superior ya que será un aporte que se debe considerar como parte de la base en el diseño de programas de formación profesional actualizados y acorde ante la nueva realidad.

Varias son las razones que justifican el interés y la necesidad de llevar a cabo el estudio relacionado a la Inserción Laboral; sobre todo, tratándose de los profesionales que acaban de graduarse, debido a que se enfrentan a un mundo nuevo, a un ambiente muy

diferente al que se han adaptado en su educación superior; es decir, pasan del mundo académico al profesional, en el cual se enfrentan a nuevos retos, nuevas formas de ganarse la vida, en la cual ponen en práctica los conocimientos ya obtenidos, para desempeñarse de la mejor manera pues pasan a formar parte de la Población Económicamente Activa (PEA). El incremento progresivo que está experimentando la población activa, por parte de los profesionales universitarios, en el mercado laboral, recomienda disponer de información actualizada adecuada a los planes de estudio actuales, a los cambios tecnológicos, al requerimiento de las empresas, empleadores y tejido productivo, ésta debe ser más completa acerca de este crecimiento, de los sectores con mayor demanda laboral y de los ámbitos más saturados en las diferentes profesiones universitaria, razón de la que proviene la urgencia de fundamentar y adecuar los planes de estudios.

(<https://arpas.org.sv/2020/08/reapertura-economica-el-regreso-a-la-normalidad-en-el-salvador-1/>, s.f.)

1.5 OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General:

- Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

1.5.2. Objetivos Específicos:

- Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.
- Clasificar los desafíos de los graduados de administración de empresas en el sector servicio y sector comercio.
- Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.

2.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS.

La principal diferencia en las carreras laborales de los individuos proviene de sus desigualdades y niveles de inversión en capital humano, aquellos que han efectuado inversiones más elevadas en formar su capacidad productiva durante su juventud no solo obtendrán después recompensas laborales más elevadas, sino que sus curvas de ingreso en relación crecerán más rápidamente que las de aquellos que han invertido menos en su formación laboral.

La carrera de Licenciatura en Administración de Empresas es la carrera más demandada para el sector servicio y sector comercio, por lo cual se ve la necesidad de realizar una investigación para evaluar si el perfil del graduado en administración de empresas cumple con las exigencias para su inserción laboral, ya que actualmente existen nuevos enfoques administrativos que deben aplicarse para el éxito de las empresas. Actualmente, la enseñanza de la educación superior contiene en su currículo conocimientos teórico-prácticos en las áreas de Investigación, Administración de Personal, Mercadeo, Finanzas y Producción; pero, es responsabilidad de las Universidades y de los docentes que estas asignaturas sean impartidas de acuerdo con la realidad empresarial. Por lo que surgen interrogantes, tales como: ¿Se adapta la formación superior a la realidad de las empresas? y si es así, entonces, ¿Por qué a los graduados en esta carrera se les dificulta obtener un empleo que sea acorde a su profesión?, ya que actualmente los graduados se desempeñan en puestos tales como: Auxiliares Contables, Vendedores, Secretarias, Recepcionistas, Auxiliares de Facturación y de Compras, etc., los cuales no van acorde a su nivel académico ni a las expectativas de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación.

2.1.1 Fundación de la carrera de administración de empresas

En la trigésima tercera sesión del 19 de junio de 1964, el Consejo aprobó el nuevo plan de reestructuración de la Facultad de Ciencias Económicas. Las reformas aprobadas incluyeron nuevos métodos de enseñanza, nuevos programas de estudio, organización general de la facultad y creación de nuevos departamentos, todo ello con elemento

docente de tiempo integral y especializado. Los departamentos que se crearon fueron: Departamento de Administración, Matemáticas y Estadística, Economía, Desarrollo y Programación, y finalmente Economía Agrícola. El objetivo era dotar al estudiante de una capacidad de observación de los acontecimientos mundiales de una forma sistemática y acercarlo a la Investigación Científica. En los nuevos departamentos se complementó la enseñanza teórica con laboratorios, preseminarios, seminarios e investigación científica.

2.1.2 Inserción laboral en américa latina

La situación de empleo en América Latina es fundamental para las personas; éste ayuda a mejorar la economía familiar, ya que les permite obtener ingresos y solventar así las necesidades básicas; pero a raíz de la crisis económica de la década del 2000, éste ha sido afectado, revocándose en la mayoría de las personas, independientemente del grado académico que posean. Para el caso de los profesionales universitarios es muy evidente el fenómeno del desempleo, debido a que, a partir de la última década del 2010, éstos se enfrentan a dificultades para encontrar un empleo de acuerdo con su especialidad; se ven afectados por los índices de desempleo, provocando la incertidumbre si al culminar con una carrera universitaria lograrán la inserción al mercado laboral.

Tabla 1 América Latina y El Caribe: Tasas de Desempleo Urbano, 2014-2018 (En tasas anuales medias)
(https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44185/1/S1800886_es.pdf. (s.f.), s.f.)

PAÍS	2014	2015	2016	2017	2018
Argentina	7.3	6.5	8.5	9.0	9.4
Colombia	10.0	9.8	10.3	10.5	11.3
Costa Rica	9.5	9.8	9.6	8.6	9.4
El Salvador	6.7	6.5	6.9	6.8	
México	5.3	4.7	4.3	3.8	3.5
Panamá	5.4	5.8	6.4	6.9	6.9
Perú	4.5	4.4	5.2	5.0	5.7
Uruguay	6.9	7.8	8.2	8.3	8.8

La inserción socio laboral depende de las oportunidades de empleo; ya que, a mayor oportunidad de empleo existe una mayor inserción laboral, hoy en día el empleo se ha visto afectado por empleos precarios que no cubren con las expectativas de los jóvenes universitarios; la realidad, es que el aumento en el número de graduados universitarios y en ocasiones, la escasa oferta de puestos de trabajo adecuados a su formación, ha traído consigo la competencia por el empleo requiriendo que los profesionales tengan la capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos y a la restructuración de las profesiones, definiendo así quién tiene mayores oportunidades en el mercado laboral, aumentando las calificaciones acumuladas y también las exigidas como son la experiencia profesional, los idiomas, maestrías, doctorados, cursos, entre otros. La alta tasa de desocupación que afecta a los profesionales universitarios es un fenómeno bastante generalizado en el mundo contemporáneo. Esto ha motivado a un gran número de instituciones del ámbito académico y organizaciones internacionales, tales como el Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo a estudiar las causas que lo originan y proponer alternativas de solución, una de estas alternativas es lograr insertar a estos profesionales al mercado laboral. Pero primero debemos saber ¿En qué consiste la Inserción Laboral? Esta radica en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral. La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta socioeducativo y cultural para las personas. (Weller J. , 2006)

La Inserción Laboral, tiene como propósito la contratación de personas que no cuentan con un trabajo remunerado que garantice ingresos y el acceso a recursos que permita una autonomía a partir de la cual, ésta pueda afrontar mejor la pobreza y la exclusión social; mejorando así su calidad de vida. Para solventar esta problemática de Inserción Laboral en América Latina se presentaron algunos proyectos entre ellos se puede mencionar “Integración de jóvenes al mercado laboral”, llevado a cabo por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) entre 2003 y 2005, con financiamiento de la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivos analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile,

Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú, así como contribuir al desarrollo de propuestas para su mejoramiento.

Se trabajó en las siguientes áreas:

- Las expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- Las características de la demanda laboral de las empresas, sus experiencias en la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Las características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes. En todo lo anterior se resumen, primero, las principales tendencias de la inserción laboral de los jóvenes latinoamericanos en el periodo reciente. (Entre los inicios de los años 90' y principios del año 2010)

Y no solamente se están llevando a cabo este tipo de proyectos a nivel mundial sino también la Organización Internacional del Trabajo OIT²¹ está colaborando mediante convenios y reuniones una de ellas realizada en el año 2004, en la cual se trataron aspectos sobre el empleo de los jóvenes: El camino a seguir, Ginebra, OIT. En dicho documento se plantea el desafío del empleo decente y productivo de los jóvenes como condición previa para reducir la pobreza, lograr el desarrollo sostenible y una paz duradera, también se discute la necesidad de políticas concretas para abordar el problema. El Programa Global de Empleo es la propuesta de la OIT para promover trabajo decente para los jóvenes en el ámbito nacional mediante un enfoque integrado propicio para el empleo y para el crecimiento de los jóvenes a través de una combinación de políticas y programas, alentando las empresas públicas y privadas y las cooperativas a la hora de crear puestos de trabajo decente y productivo para los jóvenes, en particular los que se encuentran en una situación vulnerable. (Weller J.)

Este Programa aporta una base general junto con la Red de Empleo de los Jóvenes, siendo los aspectos en los cuales debe centrarse:

- ☐ Promover la aptitud para el empleo.

- ☐ La igualdad de oportunidades.
- ☐ El espíritu empresarial.
- ☐ La creación de empleo.

La discusión estaba centrada en crear puestos de trabajo para los jóvenes que les proporcionará dignidad y un sentido a su vida, que beneficiará a los empleadores y contribuirá al crecimiento y la prosperidad de la sociedad en su conjunto. Es preciso lograr el trabajo decente para los jóvenes para erradicar la pobreza y conseguir un desarrollo sostenible, actuando no solamente sobre las tasas de desempleo, sino también sobre las condiciones de trabajo. El problema de empleo de los jóvenes tiene aspectos que le son propios y exige respuestas específicas. En las economías desarrolladas, el desafío del empleo de los jóvenes puede guardar relación con la transición al empleo, la discriminación, las desventajas de índole social, las tendencias cíclicas y varios factores estructurales, mientras que en las economías en desarrollo guarda relación con el problema de promover el crecimiento y el desarrollo con las diferentes consecuencias de la globalización. Los aspectos específicos del empleo de los jóvenes determinan que las perspectivas en materia de empleo varían en función del sexo, la edad, la etnia, el nivel de instrucción, demográfico y de formación, el entorno familiar, las condiciones de salud y la discapacidad, entre otros factores. Algunos grupos son, por consiguiente, más vulnerables y hacen frente a desventajas específicas para incorporarse y permanecer en el mercado de trabajo. ((OIT), 1919)

2.1.3 Inserción laboral en El Salvador

La generación de empleo en la economía salvadoreña se encuentra vinculada a las fluctuaciones del producto nacional. Así, en aquellos períodos de auge la tendencia del empleo es al alza, mientras que en momentos recesivos el desempleo no se hace esperar, afectando a los jóvenes y las condiciones de vida de las familias. En el caso de El Salvador, un estudio realizado en el año 2013, denominado “Yo emprendedor. Logrando compromiso en el trabajo”, dijo que el 49% de las principales desventajas de contratar personal joven es su falta de madurez, un porcentaje igual señaló su poca experiencia y el 40% aseguró que no tienen compromiso. Por otro lado, las empresas consideran que las ventajas de contratar jóvenes son su disposición a aprender, el

aporte de ideas frescas al negocio, su motivación y entusiasmo, uno de los principales retos del país es trabajar en políticas puntuales para mantener a los jóvenes dentro de las organizaciones de las cuales, el 51% ya cuenta con programas de contratación de jóvenes.

Las barreras de los jóvenes para encontrar un empleo están relacionadas a la falta de cuatro factores fundamentales:

1. Información, redes y conexiones (con pocas referencias personales)
2. Habilidades relevantes para el trabajo (no necesariamente relacionadas a estudios sino competencias o actitudes)
3. Experiencia y certificaciones (conocimientos especializados)
4. Trabajos disponibles a nivel inicial.

La fuerza laboral de El Salvador está compuesta por 2.7 millones de personas de las cuales el 60 % tiene 39 años o menos. Lo cual refleja que a la edad de 38 años una persona pudiera haber tenido entre 10 y 14 trabajos diferentes, eso podría parecer que la persona no se va a quedar mucho tiempo en una organización, sin embargo, los empleadores deben entender que la realidad es esa. Esto permite ofrecer una mano de obra altamente productiva y capaz de desarrollar nuevas habilidades en poco tiempo, que es calificada como idónea para actividades de manufactura, agroindustria y la prestación de servicios. Al mismo tiempo, existe una creciente población con educación superior que puede atender los retos de una economía moderna y globalizada. (<http://elmundo.com.sv/falta-de-experiencia-frena-a-jovenes-para-obtener-empleo>, s.f.)

2.1.4 Inserción laboral en la zona oriental

En la Zona Oriental, las exigencias del mercado laboral demandan actualmente mano de obra calificada en todas las áreas, esto se debe a las proyecciones de desarrollo que podría alcanzar la zona con la construcción de megaproyectos como el Puerto de La Unión Centroamericana, la Carretera Longitudinal del Norte, la firma de Tratados de Libre Comercio y FOMILENIO. Lo anterior vislumbra un ambiente de proyecciones y planes a futuro en todos los ámbitos, ante ello, las universidades que sirven carreras académicas en la Zona Oriental del país tienen que monitorear el mercado de trabajo respecto a las necesidades que van surgiendo, relacionadas con la educación superior,

las carreras que serían más demandadas, o las que se deberían ofrecer a los estudiantes en el corto y mediano plazo, los nuevos cambios curriculares que deben hacerse para adaptarlos a las demandas del mercado laboral, en esto se enmarca la importancia del estudio, que permite analizar estos indicadores para tener una aproximación adecuada a lo que está demandando el mercado de trabajo actual, y así pueda adaptarse a estos cambios e ir a la vanguardia de la educación superior en la zona.

El nivel del desarrollo humano de los departamentos de la Zona Oriental es bajo, el PNUD al calcular el Índice de Desarrollo Humano (IDH) para todos los departamentos del país ubica a Morazán en el lugar 13º con un IDH de 0.619, a La Unión en el puesto 11º con un IDH de 0.628, a Usulután en el 8º con un IDH de 0.655 y San Miguel que es el mejor posicionado de la región en 5º con un IDH de 0.689. Al considerar que el IDH para el país es de 0.704 que representa el promedio general, se ve claramente que los cuatro departamentos orientales se encuentran por debajo del promedio nacional, lo cual es indicativo del retraso relativo en que se encuentran.

Indicadores educativos:

De los tres componentes del IDH, es el referido a educación el que presenta la mayor deficiencia. En cuanto al Índice de Educación (IDHE), San Miguel tiene 0.60; Usulután y La Unión alcanzan 0.56; y Morazán con 0.54. Para el año 2000, la escolaridad promedio en La Unión era de 3.35 años, en Morazán de 3.89, en Usulután fue de 4.45 y San Miguel llegó a 4.99 años.

Remesas y pobreza:

La participación que las remesas tienen en el ingreso personal es alta en la zona oriental, en San Miguel representa el 35.1%, en Usulután el 42.8%, en Morazán el 47.0% y en La Unión el 47.7%, en estos dos últimos departamentos, las remesas son casi la mitad de los ingresos promedio totales que las personas reciben. Las remesas constituyen un aporte importante a los ingresos de las familias y su tendencia es decreciente. Estas han generado una expansión de la demanda agregada sin que ello se traduzca en un incremento de igual magnitud de la inversión, especialmente en los sectores reales de la economía, la agricultura y la industria. Los relativamente altos niveles de crecimiento

económico de los primeros años de la década pasada no tuvieron en la agricultura y en la industria sus pilares fundamentales, más bien fueron los sectores comercio y los servicios los que sirvieron de motor para generar esas altas tasas de crecimiento del PIB, contribuyendo a generar un proceso de "terciarización" del aparato productivo. También puede ser el resultado de procesos de segregación social, dicha pobreza, en la zona oriental, está por debajo de la línea nacional; en Morazán el índice es de 64.7%, en La Unión es de 57.8%, en Usulután representa el 62.0% y en San Miguel, un 50.5%. Al considerar los hogares de cada departamento, la mitad de los hogares se encuentra por debajo de la línea de pobreza, mientras que, en el ámbito nacional, el 38.9% está en esta situación; en Morazán, es de 58.5%; le sigue Usulután con el 50%, La Unión con el 49% y San Miguel como el mejor posicionado con el 47%. La extrema pobreza, la cual se caracteriza por el estado más severo de pobreza (cuando las personas no pueden satisfacer varias de las necesidades básicas para vivir como alimento, agua potable, techo, sanidad, y cuidado de la salud). Para determinar la población afectada por la pobreza extrema, el Banco Mundial define la pobreza extrema como personas viviendo con menos de \$1.25 al día. El Banco Mundial estima que 1,400 millones de personas han vivido bajo estas condiciones en el año 2008. También representa un serio problema; el 22.19% de los hogares de la Zona Oriental se encuentran en esta situación, Morazán a su interior cuenta con cerca del 30%, La Unión con el 23.3%, Usulután con el 22.3% y San Miguel con un 18.9%. Los problemas de empleo son pronunciados, en lo que respecta a la tasa de desocupación, La Unión registra el 7.67%, Usulután el 7.57%, Morazán el 7.27% y San Miguel un 6.48%. Esta información es importante para el estudio, ya que indica el máximo posible de población en edad de trabajar y por tanto susceptible de ser calificada en los cuatro departamentos del Oriente. (García, 1994)

2.1.5 Situación de la empresa salvadoreña frente a emergencia Covid-19

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) a través de su secretaria ejecutiva Alicia Bárcena, ha planteado que el escenario al que nos estamos enfrentando crea la necesidad de tomar medidas urgentes ante los graves impactos económicos y sociales que la crisis va a causar. Además, plantea que: La pandemia ha hecho visible problemas estructurales del modelo económico y las carencias de los sistemas de protección social y los regímenes de bienestar, en donde los grupos más

vulnerables son las mujeres, estratos de ingresos bajos y medio-bajos, trabajadores informales, trabajadoras domésticas remuneradas, niños, niñas y adolescentes (NNA), jóvenes, personas mayores, población rural, pueblos indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad, migrantes y personas en situación de calle. (CEPAL, 2020)

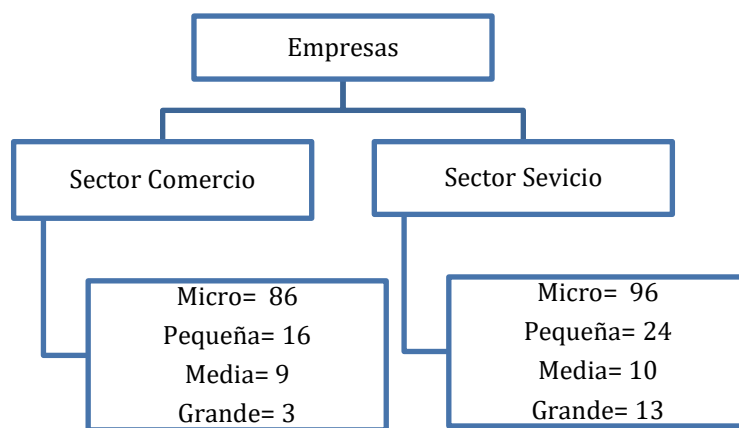
De acuerdo con estas declaraciones, los principales problemas asociados a esta pandemia son la salud física y mental, nutrición, educación, ingresos laborales, trabajo infantil, acceso a servicios básicos (agua, saneamiento, electricidad, gas, tecnologías digitales), trabajo de cuidado no remunerado y violencia intrafamiliar. La duración de estos problemas en el futuro es todavía difícil de dimensionar o cuantificar (CEPAL, 2020).

Por su lado, el Gobierno de El Salvador ha tomado diferentes medidas para evitar la propagación del virus como por ejemplo: distanciamiento social y confinamiento obligatorio que se ha extendido entre los meses de marzo y junio, restricción de la movilidad por parte de la población, situaciones que han orillado al cierre de empresas y negocios que no brindan productos o servicios de primera necesidad; también ha instado a que, en la medida de lo posible, el personal haga teletrabajo en los sectores e industrias en los que es posible, entre otras. Estas medidas han puesto en riesgo el funcionamiento de un gran número de empresas, y con ello, el fenómeno social de pobreza y desigualdad se ha agravado, lo que en línea con lo que menciona la CEPAL, puede hacer que el país esté a punto de enfrentar la mayor crisis en la historia. Se muestran los resultados de un diagnóstico sobre la situación empresarial en El Salvador frente al COVID-19 y se brindan propuestas para abordar las principales problemáticas descritas por dicho sector que van desde las afectaciones en la cadena de suministro, disminución en la demanda, descapitalización a causa de la disminución de las actividades o cierres, dificultades para mantener su base laboral hasta requerimientos de apoyo financiero y de políticas públicas que favorezcan un entorno para la reactivación económica.

Al momento de realizar un cruce entre el tamaño de empresa y el sector empresarial, se visualizó que en el sector servicio el 37.14% de la microempresa ha sido la más afectada por el cierre ordenado por el gobierno como parte de las medidas para disminuir el contagio por COVID-19 en El Salvador. De igual manera, la disminución de

la demanda es otro factor de afectación importante para la microempresa con un 36.23%; finalmente, la falta de adaptación del modelo de negocio representado por el 24.14%. en el sector comercio, la microempresa ha sido la más afectada por la falta de adaptación del modelo de negocio con un 37.93%; también se refleja una afectación importante por la disminución de la demanda con un 23.91% y respecto al cierre ordenado por el gobierno un 17.14%. en un análisis general se observa claramente que la afectación mayor ha sido en los sectores servicio y comercio; en la micro y pequeña empresa con porcentajes mucho más representativos en el periodo del 20 al 30 de abril y las condiciones de emergencia vividos en ese contexto.

257 empresas del sector comercio y servicio que fueron afectadas en esta pandemia. (Guevara, 2020)



2.2 ELEMENTOS TEÓRICOS.

2.2.1 Nueva normalidad

Durante las últimas décadas a nivel mundial, han surgido brotes de enfermedades infecciosas, que han dado muestras de una elevada transmisión. Recientemente, el 11 de marzo del año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), consideró el brote del nuevo coronavirus (SARS-CoV 19) como una pandemia, por sus alarmantes niveles de propagación y gravedad.

Los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones se enfrentan enormes desafíos mientras tratan de combatir la propagación del virus y fortalecer la seguridad y la salud ocupacional en la ejecución de las actividades económicas. El movimiento pendular de la población es un factor que propicia la transmisión de enfermedades debido a que determinadas ciudades concentran mayor actividad económica, lo cual genera la migración circular de personas y facilita la dispersión a mayor escala de las enfermedades; por lo tanto, los lugares de trabajo deben contar con un protocolo de prevención integral para hacer frente a las crisis sanitarias y epidemias y estar mejor preparados para actuar de forma coordinada y eficaz, adaptando las medidas a la situación de emergencia. Es importante el seguimiento continuo a las condiciones de seguridad y salud ocupacional, así como la realización de evaluaciones de riesgo apropiadas para garantizar que las medidas de control contra el riesgo de contagio se adapten a los procesos productivos, las condiciones de trabajo y las características específicas de la fuerza laboral durante el período crítico de contagio y posteriormente, para prevenir la recurrencia. Un adecuado monitoreo también garantizará que las medidas de seguridad y salud para mitigar el riesgo de contagio no generen riesgos nuevos para los trabajadores (tanto físicos como psicológicos). Todos los peligros derivados de los nuevos procesos y disposiciones laborales deben ser identificados y los riesgos asociados deben ser evaluados y controlados. El Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales, debe incluir procedimientos claros sobre la preparación para casos de emergencia y la planificación de respuestas para diferentes escenarios, incluido un brote moderado o una epidemia. Estas disposiciones deberían aplicarse en colaboración con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional, a fin de adoptar medidas apropiadas para proteger a los trabajadores de los riesgos profesionales de contagio de enfermedades infecciosas.

A raíz de la actual pandemia de COVID-19, El Salvador ha implementado medidas para contener el contagio masivo, siendo una de ellas, la elaboración de protocolos de seguridad y salud ocupacional aplicables a los lugares de trabajo que, en el marco de las medidas sanitarias, pueden continuar con el ejercicio de sus actividades económicas. Estas medidas de igual forma deberán ser acatadas por los lugares de trabajo que paulatinamente vayan siendo autorizadas para su funcionamiento. (Portal de Transparencia - El Salvador)

2.2.2 Inserción laboral

Hoy en día la inserción laboral atraviesa por una de las situaciones más difíciles en los últimos 15 años, la crisis económica global y el crecimiento paulatino de la población han incidido directamente en las ofertas y oportunidades de empleo, las profundas transformaciones acontecidas en el escenario laboral internacional y específicamente en Latinoamérica han generado un entorno más diversificado, especializado y globalizado, donde prevalecen altos índices de desempleo.

Estos cambios en el entorno laboral, tienen una incidencia directa en la empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas, se necesitan profesionales cada vez más competentes, flexibles ante los cambios y situaciones de la profesión, que sean capaces de aprender, desaprender y aprender nuevamente, que estén preparados para tomar decisiones rápidas y muchas veces con muy poca información, aspectos que le exigen nuevos retos al proceso de formación en la educación superior.

2.2.3 Administración de empresas

La carrera forma profesionales con capacidades y habilidades que permiten comprender la problemática que se da dentro de las organizaciones, donde se articulen y promueva la sinergia, con visión sistemática de la organización y que les facilite desarrollar eficientemente, apoyado en la ética, el desarrollo de nuevos procesos con innovación administrativa, elevando la calidad de los productos y servicios, siendo más productivos y competitivos, pero siempre buscando su compromiso con el bienestar social y preservación del medio ambiente.

Puesto a desempeñar:

- Gerente o subgerente en áreas funcionales de la empresa
- Asesor de negocios
- Administrador de proyectos
- Consultor empresarial
- Director de proyectos

- Analista financiero y Emprendedor.
(Universidad Gerardo Barrios - Licenciatura en Admón de Empresas
(ugb.edu.sv))

2.2.4 Sector Comercio

Según Edgar Cartagena, gerente de Estadísticas Económicas del Banco Central de Reserva, este sector comercio ha tenido un buen desempeño, estimulado por la mayor capacidad adquisitiva de los hogares que se refleja en la tendencia creciente de indicadores como salarios nominales, remesas familiares y crédito a los hogares.

De acuerdo con el funcionario, esta mayor capacidad adquisitiva de los hogares impulsa el crecimiento del sector comercio, buscando en este sector estimular la dinámica comercial (y el consumo) por medio de temporadas o promociones atractivas en precios, como las que surgen del tan conocido Viernes Negro.

Además, afirma que se mantiene un entorno de baja inflación, donde los precios al consumidor aumentaron 1.5 % a octubre, lo que propicia más compras.

Otro de los puntos importantes que ha mantenido activo el comercio es el hecho que las remesas familiares registraron un alza de 9.1 % a octubre de 2018, mientras el crédito a los hogares se incrementó 4.1% a septiembre de 2018.

“El Producto Interno Bruto (PIB) del sector comercio, reparación de vehículos automotores y de motocicletas viene reflejando una tendencia creciente para 2018. El Producto Interno Bruto de este sector aumentó 3.1 % en el segundo trimestre de 2018, una tasa mayor a la registrada en el primer trimestre de este año de 2.4 % y también superior al 1.3 % que creció el PIB del mismo sector en el segundo trimestre de 2017”, explicó Cartagena. (Sector comercio ha crecido 3.1 % este año, según el BCR | Noticias de El Salvador - elsalvador.com)

2.2.5 Sector Servicio

En los últimos años unos 2.7 millones de salvadoreños en empleo u ocupación se dedicaron a alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneraciones o beneficios. Esta cantidad de salvadoreños representa una tasa de

empleo del 58.6%, según estimaciones del Organización Mundial de Trabajo (OIT), presentadas el mes pasado. De acuerdo con el estudio del organismo, el sector que contrató más personas en El Salvador fue el de Servicios con 1.6 millones. En segundo lugar, se ubicó el sector Industria que empleó a 600 mil salvadoreños y el tercer lugar lo ocupó el sector Agrícola con la generación de 500 mil empleos. A partir de estas cifras, el sector Servicio representó en 2017 el 60% del total de empleo generado en El Salvador, el sector Industrial, por su parte generó el 22% y el 19% lo produjo el sector Agrícola. (dinero.com.sv - El sector Servicios genera el 60 % de empleo en El Salvador)

2.2.6 Expectativas de los sectores comercio y servicio

Éstas se expresan como probabilidades, es decir, el cálculo que hace el empleado del grado en que el rendimiento depende de la magnitud del esfuerzo realizado. El modelo de Víctor Vroom puede aplicarse en las expectativas de los empleadores, con relación a lo que éstos esperan del desempeño de los trabajadores, es decir, se espera que los trabajadores no actúen simplemente a causa de impulsos, de necesidades insatisfechas o por la aplicación de recompensas y castigos, en vez de ello, sean individuos pensantes, cuyas creencias, percepciones y cálculos de probabilidades influyan en su comportamiento. Además, las expectativas de los empresarios hacia los profesionales en Administración de Empresas están enfocadas al cumplimiento de los requisitos exigidos para integrarse al mercado laboral, entre los cuales están los conocimientos, habilidades, actitudes, capacidades y aptitudes necesarias para un buen desempeño.

Las expectativas de los empleadores se medirán a través de lo siguiente:

- a. **CONOCIMIENTO:** El profesional en Administración de Empresas debe poseer conocimientos administrativos modernos que garanticen el cumplimiento de la misión y visión de la empresa.
- b. **HABILIDADES:** Que tenga habilidad para identificar problemas y presentar alternativas de solución, utilizando adecuadamente los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros; además que sea un líder, que tenga iniciativa, facilidad para trabajar en equipo, innovador, etc.

c. **ACTITUDES:** Que sea responsable en las actividades asignadas, que sea un profesional con ética, honrado y con disciplina. Así mismo, las expectativas se medirán en base a características como:

d. **FORMACIÓN ACADÉMICA:** Especialización, maestría, seminarios, diplomados, etc.

e. **CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS:** Sexo y edad.

f. **EXPERIENCIA LABORAL:** Importancia sobre la experiencia en las áreas acordes a su formación. (AZUCENA MARTINEZ, 2020)

2.2.7 El perfil profesional del graduado en administración de empresas

El perfil profesional les permitirá a los graduados en Administración de Empresas adquirir conocimientos, que llenen las necesidades actuales de las empresas; así también, podrá desarrollar habilidades prácticas que lo facultarán para desempeñarse exitosamente en la empresa donde laborará, adaptándose a los cambios y exigencias tanto del medio empresarial como social. Además, al igual que los conocimientos y habilidades, las actitudes también son parte de las necesidades del medio empresarial, y al incluirlas al perfil profesional se logrará que el graduado sea responsable en las actividades asignadas en su campo laboral. Es por ello, que se considera necesario orientar al perfil del graduado en Administración de Empresas a las asignaturas, habilidades y actitudes que de acuerdo con los empleadores de los sectores comercio y servicio, son de mayor utilidad en el desempeño de sus funciones. Por lo que a continuación se detallan en orden de importancia cada una de ellas.

IMPORTANCIA DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO

a. FINANZAS

El Administrador de Empresas, debe utilizar las herramientas financieras más idóneas para la organización, a fin de hacer cada vez más rentable a la misma, ya que la mayor parte de las decisiones empresariales, se miden en términos financieros. El perfil debe proporcionar los conocimientos teóricos sobre el campo financiero, tomando en cuenta el desarrollo y perspectivas futuras. Estos conocimientos son importantes, porque le dan

la capacidad al Administrador de Empresas de planificar, organizar, dirigir y controlar la situación financiera de una organización.

b. CONTABILIDAD

El Administrador de Empresas a través de los conocimientos que posea de Contabilidad podrá orientarse sobre el curso que siguen los negocios mediante la información contable de éstas, la cual le será de utilidad en la planeación y el control de las actividades de la empresa.

c. INGLÉS

En la actualidad, este idioma, es imprescindible que el Administrador de Empresas lo domine, puesto que nos encontramos en un período de globalización, en el cual se están abriendo nuevos mercados internacionales y las relaciones con otros países tienden a aumentar, el manejo de un segundo idioma se torna una necesidad apremiante, que excluye en gran medida a aquellos que no se encuentran atentos a las exigencias del medio.

d. ÉTICA PROFESIONAL

El perfil deberá ser encaminado a que los Administradores de Empresas, consoliden la Ética Profesional, en sus actividades administrativas, tomando en cuenta los principios morales que deben aplicar al momento de tomar decisiones, lo que hará que su labor sea de mucho mérito en cualquier empresa y fuera de ella.

e. INFORMÁTICA

Ante una sociedad cada vez más competitiva, todo profesional que no conoce las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías, tiene menos posibilidades de formar parte de una empresa. Los conocimientos de Informática son importantes para todo Administrador de Empresas, ya que contribuyen a agilizar el procesamiento de la información de la empresa. El administrador, debe saber elegir un sistema computarizado adecuado al tamaño de su empresa y debe también, conocer qué programas son los que más le ayudará a manejar sus procesos.

f. RECURSOS HUMANOS

El administrador deberá fortalecer sus conocimientos sobre Recursos Humanos, ya que éstos son importantes para el desarrollo y crecimiento de una empresa. El recurso humano, es el elemento más importante, digno y dinámico de una empresa, por lo tanto, es necesario poseer la capacidad de contratar personal idóneo para los puestos, con el talento necesario para desarrollar actividades y lograr el óptimo rendimiento empresarial.

g. TÉCNICAS PRESUPUESTARIAS

Es fundamental que el administrador conozca cómo aplicar las técnicas presupuestarias adecuadas para poder formular un plan de estudio de resultados para las empresas, es decir, evaluar el cumplimiento de las metas previstas en cada área de la organización.

h. TEORÍA ADMINISTRATIVA

Al Administrador de Empresas se le debe proporcionar los conocimientos teóricos sobre el proceso de planear, organizar, dirigir, integrar al recurso humano y controlar las empresas, de acuerdo con las necesidades de éstas.

i. FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

El Administrador debe tener conocimientos de cómo formular, desarrollar y evaluar cualquier tipo de proyecto, estimando los recursos con que cuenta para la inversión y ejecución de este, determinando la factibilidad del proyecto.

j. MATEMÁTICA Y ESTADÍSTICA

El dominio de Matemática y Estadística acompañará al futuro Administrador de Empresas durante todo su proceso formativo, por lo que es necesario reforzar esta área para que su capacidad de análisis sea más amplia y que la rapidez de respuesta en sea ágil.

k. SISTEMAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Los graduados en Administración de Empresas deben tener conocimientos sobre los enfoques sistemáticos, integrales y planeados, para mejorar la eficacia de los empleados y de toda la empresa. El desarrollo organizacional, es un conocimiento importante para el Administrador de Empresas, ya que éste brinda los conocimientos para la implementación de cambios laborales para la empresa.

I. MERCADEO

El aumento de inversiones en el país ha permitido que muchas empresas extranjeras, generen un alto grado de competitividad y el Administrador de Empresas, tiene que estar capacitado para reconocer la situación en que se encuentra la empresa y saber utilizar el mercadeo para colocarla en una posición estratégica.

m. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

A partir de este aprendizaje se pretende que el administrador aplique las herramientas para llevar a cabo una práctica investigadora, y esto le lleve a obtener información valiosa para la toma de decisiones en la empresa. (MOREIRA, 2001)

2.2.8 Contratación para los graduados en administración de empresas

a. DEMOGRÁFICAS: Para los empleadores es indiferente el sexo del graduado que se pretende contratar, además, prefieren que éstos oscilen entre las edades de 27 a 31 años.

b. EXPERIENCIA LABORAL: En base al diagnóstico de empleadores graduados en Administración de Empresas, al querer integrarse al campo laboral, deberá poseer por lo menos de 1 a 3 años de experiencia.

c. ESPECIALIZACIÓN: El graduado en Administración de Empresas al culminar su carrera debe continuar con la adquisición de nuevos conocimientos, es decir, debe seguir actualizándose, ya sea en Maestrías y Diplomados, ya que son éstos los que el empleador toma en cuenta para su contratación.

ÁREAS Y CARGOS EN LOS QUE PUEDEN DESEMPEÑARSE LOS ADMINISTRADORES DE EMPRESAS

Los graduados en Administración de Empresas pueden desenvolverse en cargos y áreas básicas que conforman las empresas de los sectores Comercio y Servicio, las que se describen a continuación:

1. ÁREA DE PRODUCCIÓN: Es la parte de la Administración que brinda las técnicas y métodos de transformación de materia prima y su respectiva planeación de operaciones. Es importante que los Administradores, tengan la habilidad de planear, organizar, dirigir y controlar la producción y las operaciones de un bien para que éstos sean competitivos en el mercado internacional. Los principales cargos que los Administradores pueden desempeñar dentro del área de Producción son:

- Gerente de Producción
- Gerente de Mantenimiento
- Jefe de Departamento
- Asistente de Producción

2. ÁREA DE MERCADEO: Es el área de la administración que se encarga de satisfacer las necesidades y deseos de los consumidores nacionales e internacionales. Además, los Administradores, deben ser capaces de tomar decisiones favorables para la organización, ya que, en Mercadeo, existen funciones por las que se obtienen utilidades a través de las ventas, siendo un área donde los administradores pueden desempeñarse eficientemente. Los cargos dentro del área de Mercadeo son:

- Gerente de Mercadeo
- Gerente General
- Jefe de Departamento Asistentes

3. ÁREA DE FINANZAS Y CONTABILIDAD: Dentro de esta área es necesario que el Administrador de Empresas, esté preparado para manejar nuevos métodos financieros que contribuyan al fortalecimiento y manejo óptimo de los recursos con que cuenta la empresa. Es por ello, que se puede desenvolver en los siguientes cargos:

- Gerente Financiero
- Gerente Administrativo
- Gerente General
- Jefe de Departamento
- Jefe de Finanzas
- Jefe de Tesorería Asistente de Gerencia General

4. ÁREA DE RECURSOS HUMANOS: Esta es un área de gran importancia dentro de las empresas, ya que los profesionales, deben realizar una buena gestión en la administración del recurso humano, principalmente en empresas que cuentan con un departamento bien organizado. Es un área en la que los administradores, deben ser muy competitivos para afrontar los nuevos retos en el uso adecuado de los programas de reclutamiento, selección, contratación y capacitación del personal idóneo que ayuden al logro de los objetivos de la empresa. Los cargos que pueden desempeñar los Administradores de Empresas, dentro de esta área son los siguientes:

- Gerente de Recursos Humanos
- Jefe de Recursos Humanos
- Administrador de Sueldos y Salarios
- Jefe de Relaciones Laborales
- Jefe de Reclutamiento
- Selección de Personal
- Asistente de Personal (QUINTERO GIRON, 1979)

2.3 DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Áreas de conocimiento

Cada una de las materias o asignaturas que configuran un plan de estudios en la carrera de Administración de Empresas.

Calidad educativa

Los efectos positivos que las universidades brindan y la educación idónea al momento de la formación académica de profesionales para insertarlos a lo laboral.

Calidad universitaria

Es la eficiencia que posee la universidad en la elaboración y renovación de los planes de estudio, y conocer cuál fue la preferencia de los profesionales al momento de elegir su carrera.

Empleo

Lo que realizan los empleados profesionales en Administración de Empresas, por medio de la planificación, organización, dirección y control de todas las tareas dentro de un grupo social o de una empresa para lograr los objetivos mediante el uso eficiente de los recursos.

Inserción laboral

Las competencias que adquirieron los graduados en Administración de Empresas en las diferentes fases de su formación profesional mismos que se toman en la inserción laboral como referentes para analizar, evaluar y describir el proceso de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el sector comercio y servicio.

Formación académica

Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos, a quienes no poseen conocimientos previos de una ocupación, con el fin de calificarlos para la vida profesional.

Infraestructura personal

Es el conjunto de elementos que están considerados como factores necesarios que influyen al momento de una contratación laboral.

Oportunidad laboral

Es la tendencia de las ofertas en la actualidad. El crecimiento económico del país requiere de nuevos liderazgos y de profesionales que manejen adecuadamente los procesos al interior de las empresas del sector comercio y sector servicio.

Sector comercio

Incluye a las unidades o empresas que tienen la misión de distribuir los artículos o productos, de una forma que lleguen fácilmente a las manos del consumidor.

Sector servicio

Engloba las unidades productivas o empresas cuyas actividades, sin crear bienes materiales, satisfacen necesidades. En este sector se incluye las empresas comerciales, ya que estas se encargan de distribuir los artículos o productos de forma que lleguen a manos del consumidor.

Perfil profesional

Habilidades, conocimientos y actitudes requeridas para que los graduados en Administración de Empresas logren un buen desempeño en sus labores.

Productividad laboral

Los profesionales de administración de empresas es una medida de eficiencia en el trabajo. Se mide por la cantidad de productos elaborados por unidad de tiempo de trabajo, de acuerdo con los niveles medios de habilidad e intensidad del trabajo.

2.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS.

2.4.1 Interrogantes de la Investigación:

¿Cuáles son los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio?

¿Cuál es el perfil de los nuevos profesionales para su inserción laboral?

¿Cuál es el perfil que las universidades están definiendo para los graduados de administración de empresas?

2.4.2 Hipótesis:

Debido a que la investigación es de carácter descriptiva y exploratoria, no se requiere la formulación de hipótesis.

2.4.3 Variables:

- Características de los graduados. (Perfil de Graduado / Indicadores.)
- Requisitos y Exigencias.
- Desafíos y retos en la nueva normalidad.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE ESTUDIO Y ESTRATEGIA METODOLÓGICA.

Se ofrece la presente propuesta metodológica para analizar los desafíos a los que se enfrentan los graduados de administración de empresas en la nueva normalidad, para su inserción laboral en el sector servicio y sector comercio de la ciudad de San Miguel.

Tipo de investigación: Cualitativa y cuantitativa es decir mixta. Con el método exploratorio y descriptivo.

Esta investigación que se lleva a cabo en el presente proyecto es exploratoria y descriptiva, ya que estudia un problema no estudiado con anterioridad en la ciudad de San Miguel, se definirán variables para desarrollar su diagnóstico.

El estudio se enfocará en dos sectores:

- Sector servicio.
- Sector comercio.

Además, las empresas seleccionadas deben de tener un departamento de RRHH, también se van a categorizar entre mediana y gran empresa, con el fin de que los instrumentos de investigación lleguen a las personas adecuadas.

3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.2.1 Técnicas:

Se define la técnica como el conjunto de procedimientos del que se sirve una ciencia o arte; los cuales le permiten al investigador el desarrollo eficiente de la investigación. Para el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta.

3.2.2 Instrumentos:

Para la recolección de información según la técnica propuesta, se utilizaron dos cuestionarios, uno dirigido a los graduados en Administración de Empresas y otro a empleadores del sector comercio y servicio. (Grinnell, 1997)

3.2.3 Población y Muestra.

La muestra para los graduados de las diferentes universidades de la ciudad de San Miguel se hizo mediante a un ejercicio aritmético, debido a que no se tienen datos sobre la población de los graduados de cada año, se tomará de base la siguiente fórmula que es para población infinita o desconocida: (Stephens., 2009)

Formula:

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{i^2}$$

Donde:

N	Tamaño de la muestra buscado
Z	valor correspondiente a la distribución de gauss, $z\alpha = 0.05 = 1.96$ y $z\alpha = 0.05 = 2.58$
P	Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)
Q	$(1-p)$ = probabilidad de que no ocurra el evento estudiado
I	error que se prevé cometer si es del 10 %, $i = 0.1$

Muestra para los graduados:

Desarrollo:

$$n = \frac{(1.96^2 * 0.5 * 0.5)}{(0.10^2)}$$

$$n = 96.04 = 96$$

Para la Investigación se tomó un total de 96 encuestas que será distribuida para todos los profesionales graduados de la Carrera de Administración de Empresas de las Universidades privadas y pública de la ciudad de San Miguel.

Se desglosará de la siguiente forma:

Recolección de muestra en universidades:

Universidad	Cantidad de muestra
UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS	19
UNIVERSIDAD DE ORIENTE	19
UNIVERSIDAD ANDRES BELLO	19
UNIVERSIDAD NACIONAL	19
UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA	19
TOTAL	96

Nota aclaratoria: por la metodología implementada para obtener los datos, se obtuvo más de lo establecido, fueron 98.

Muestra para empresas y empleadores.

Criterios para recolección de muestras a empresas:

Ciudad:	San Miguel
Rubro:	Comercio y servicio
Tipo de empresa:	Mediana y gran empresa
Otros:	Tener departamento de RRHH

Las empresas seleccionadas a continuación en base a criterios antes señalados son las siguientes:

Listado de Empresas Sector Comercio

Empresa	Sector
Freund Roosevelt San Miguel	Comercial
Librería y farmacia San Rey	Comercial
Walmart San Miguel	Comercial
Grupo Zamorano	Comercial
Siman Metrocentro San Miguel	Comercial

Agua las perlitas	Comercial
Aqua Zen	Comercial
Grupo Brasil	Comercial
Farmacia la Buena	Comercial
Sherwin Williams Sucursal Roosevelt triángulo.	Comercial
Sucursal Vidrí San Miguel	Comercial
Sucursal EPA San Miguel	Comercial

Listado de Empresas Sector Servicio

Empresa	Sector
Burger King	Servicio
Pollo campero	Servicio
Pollo campestre	Servicio
Mc Donald San Miguel	Servicio
Hotel Confort Inn.	Servicio
Hotel trópico	Servicio
Grupo Lorena	Servicio
Sistema Fedecrédito (caja de crédito san miguel)	Servicio
ACOMI	Servicio
Renta de autos Efraín Reyes Nativí	Servicio

A los empleadores o gerentes de RRHH de las siguientes empresas se les administrara un cuestionario.

3.3 ETAPAS DE LA INVESTIGACIÓN.

Para el desarrollo de la investigación se propusieron las siguientes etapas:

Etapas I: Revisión de literatura. (26 de marzo)

Se recopiló la información teórica necesaria para describir el estado del proyecto de investigación.

Etapas II: Diseño del anteproyecto. (02 de abril)

Se elaboró el diseño del anteproyecto de investigación, en el cual se define la metodología a seguir.

Etapas III: Diseño del instrumento de recolección de datos. (02 de abril)

Se diseñó, editó y virtualizó el cuestionario o formulario para obtener los datos.

Etapas IV: Recolección de datos. (17 de mayo)

Se definen las fuentes primarias de información y se aplica el instrumento de recolección de datos al tamaño de muestra establecido.

Etapas V: Análisis e interpretaciones de los datos. (24 de mayo)

Se analizaron los datos para describir los hallazgos encontrados en la muestra de estudio. Se graficaron los resultados y se realizaron las interpretaciones necesarias.

Etapas VI: Generación de Resultados. (31 de mayo)

Se desarrollaron las conclusiones y se les da respuesta a las preguntas de investigación.

3.4 PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS.

Los datos obtenidos fueron analizados con representaciones gráficas mediante análisis estadísticos descriptivos y cruces de variables para enriquecer los hallazgos de la investigación. Se desarrolló un análisis mediante Formularios de Google y Excel donde se interpretó de una manera objetiva los datos recolectados.

CAPÍTULO IV: HALLAZGOS EN LA INVESTIGACIÓN.

4.1. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se presentan los resultados fundamentados en la investigación de campo realizada a través de los empleadores de los sectores, comercio y servicio; así mismo, se realizó un análisis interpretativo cuya base en la información recopilada a través de los graduados de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas.

A través de esta información obtenida por 22 empresas del sector comercio y servicio, anexo a la información proporcionada por 98 graduados de Administración de Empresas, llevaremos a cabo la tabulación de datos con su respectivo objetivo, tabla, gráfico, análisis e interpretación de datos, lo que les permitirá a los futuros graduados, universidades e instituciones generadoras de empleo, poseer ventajas competitivas y un amplio criterio para responder de manera eficiente a las necesidades que los sectores requieren de éstos en cuanto a conocimientos, habilidades, actitudes etc.

4.1.1 Resultados de las encuestas

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES DEL SECTOR SERVICIO Y COMERCIO

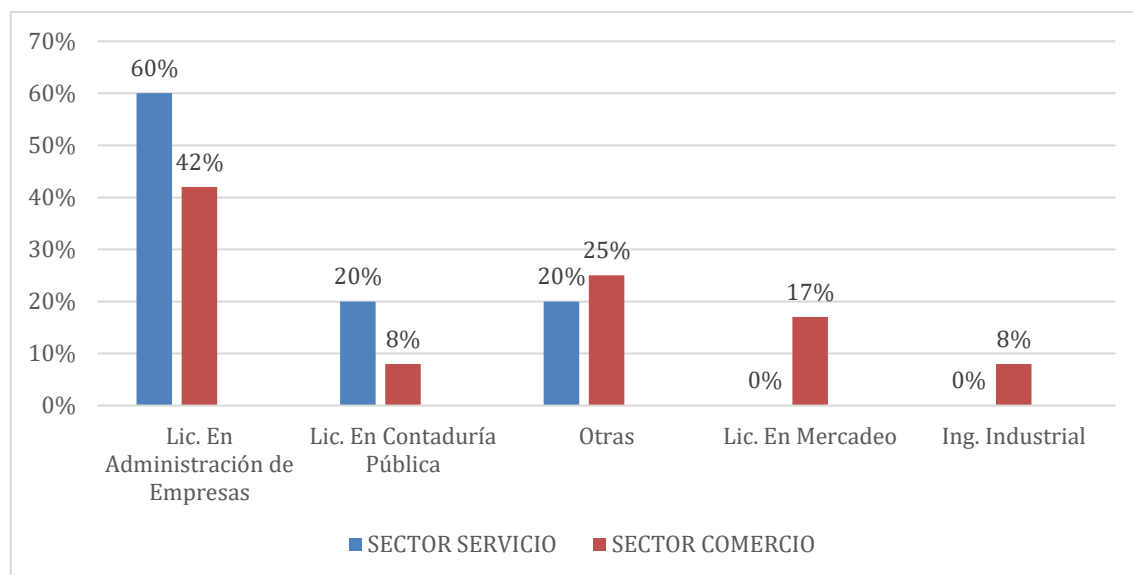
Profesión del Encuestado:

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 1: Profesión del Encuestado

Profesión del encuestado	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Lic. En Contaduría Pública	2	20%	1	8%
Otras	2	20%	3	25%
Lic. En Mercadeo	0	0%	2	17%
Ing. Industrial	0	0%	1	8%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 1: Profesión del encuestado



Análisis e interpretación de datos: La mayor parte de fuerza laboral se ejerce en los sectores servicio y comercio, observando el gráfico uno deducimos que existe una

generosa demanda laboral para los graduados de administración de empresas por parte de los sectores servicio y comercio.

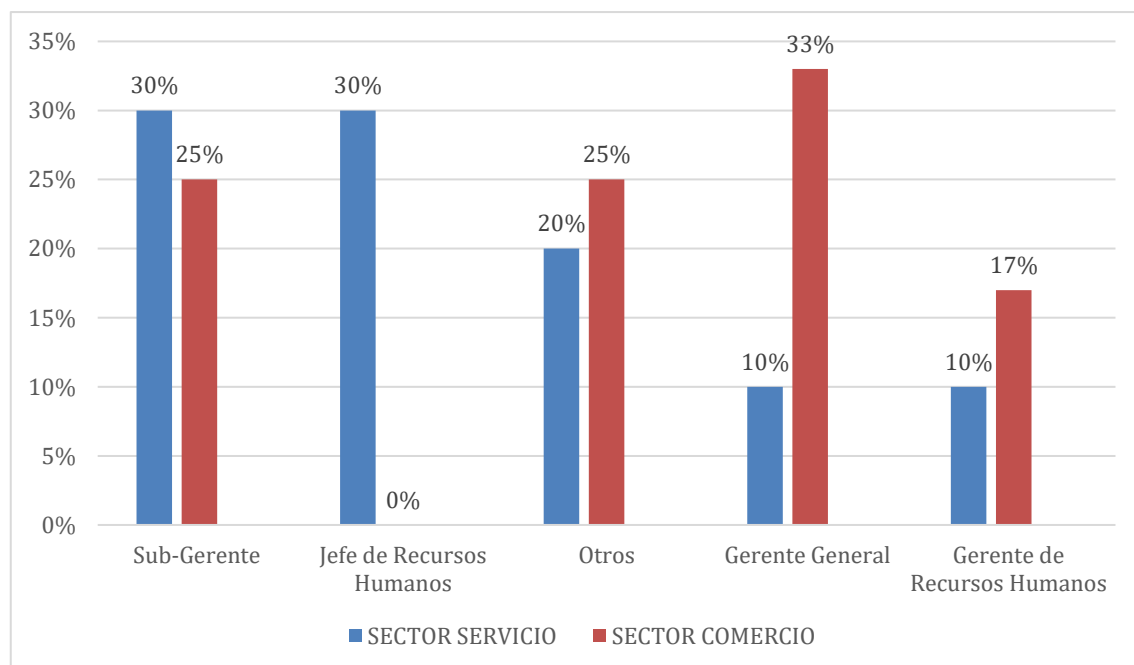
Cargo del Encuestado:

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 2: Cargo del Encuestado

Cargo del Encuestado	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sub-Gerente	3	30%	3	25%
Jefe de Recursos Humanos	3	30%	0	0%
Otros	2	20%	3	25%
Gerente General	1	10%	4	33%
Gerente de Recursos Humanos	1	10%	2	17%
Total	10	100%	12	100%

Gráfica No. 2: Cargo del Encuestado



Análisis e interpretación de datos:

Dentro de los diferentes sectores podemos observar que la demanda de gerentes es bastante amplia, gerencia y subgerencia son muy requeridas por ambos sectores sin embargo dentro del sector comercio hay más ocupación en el cargo gerencial y el sector servicio el cargo de subgerencia. Se puede deducir a través de los datos que el mercado laboral tiene mayor demanda para los gerentes generales en el área del sector comercio.

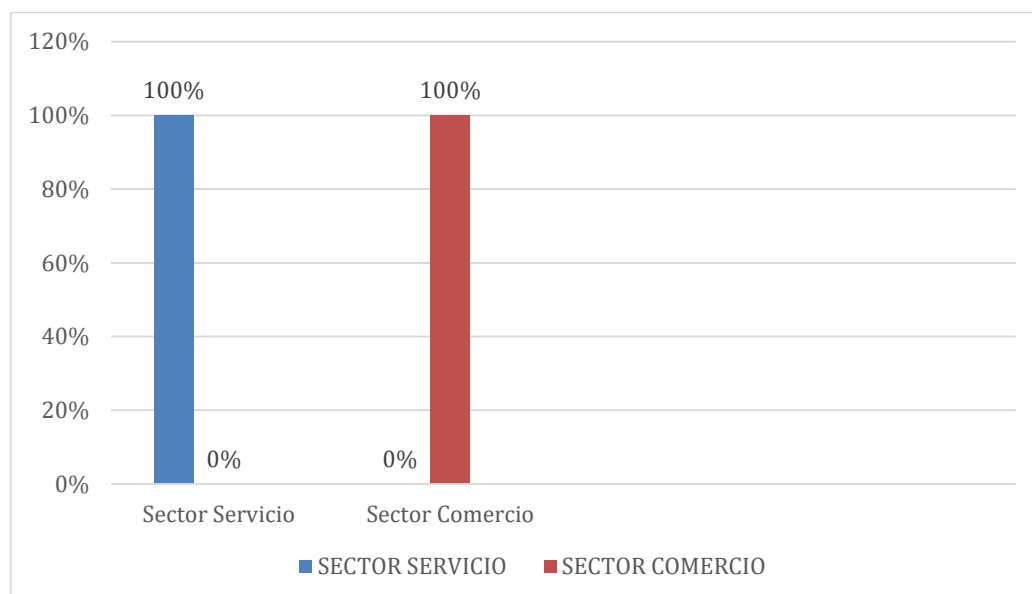
Sector económico al que pertenece la empresa donde labora:

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 3: Sector

Sector económico	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Sector Servicio	10	100%	0	0%
Sector Comercio	0	0%	12	100%
Total	10	100%	12	100%

Gráfica No. 3: Sector



Análisis e interpretación de datos:

El cien por ciento de los graduados de administración de empresas están laborando en el sector servicio y sector comercio. Los datos nos revelan información valiosa ya que se puede interpretar que los graduados de administración de empresas tienen oportunidad laboral en ambos sectores.

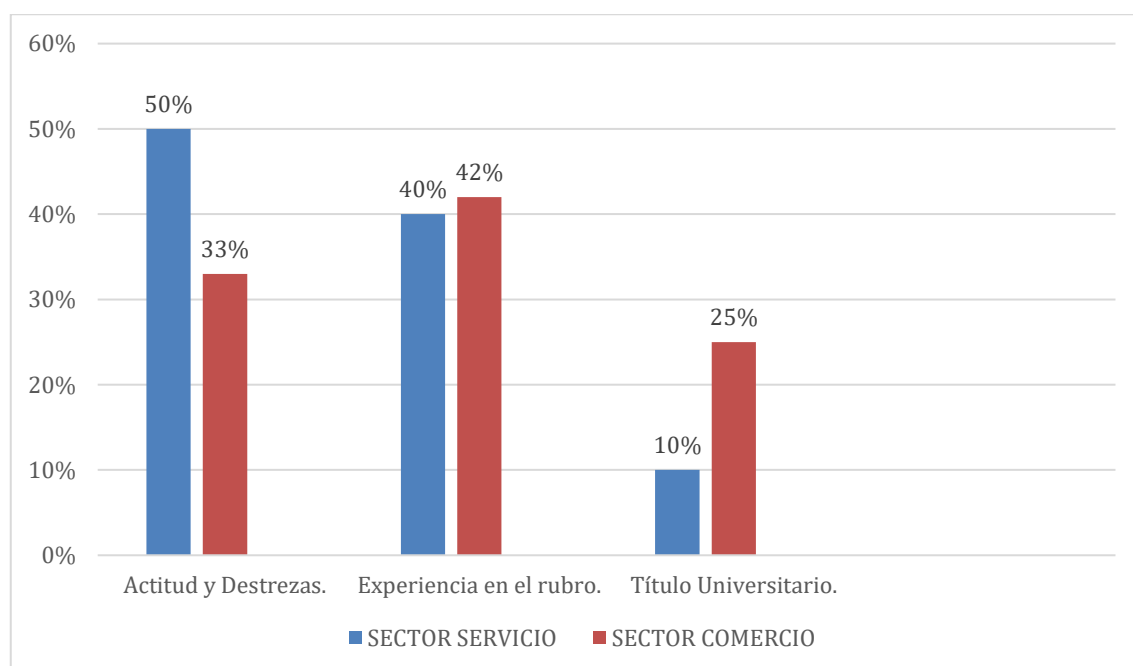
Pregunta: 1 ¿Qué es lo más importante al momento de contratar a una persona?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 4: Criterios considerados de importancia al contratar

	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Actitud y Destrezas.	5	50%	4	33%
Experiencia en el rubro.	4	40%	5	42%
Título Universitario.	1	10%	3	25%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 4: Criterios considerados de importancia al contratar



Análisis e interpretación de datos:

El gráfico nos muestra que dentro del sector servicio las actitudes y destrezas son factores de gran importancia y aporte para poder lograr la inserción laboral, sin embargo, si realizamos una comparativa para el sector comercio la experiencia en el rubro es un requisito indispensable para poder laboral.

Pregunta: 2 ¿Cuáles son las características que usted valora que debe tener un Gerente para su efectiva contratación?

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

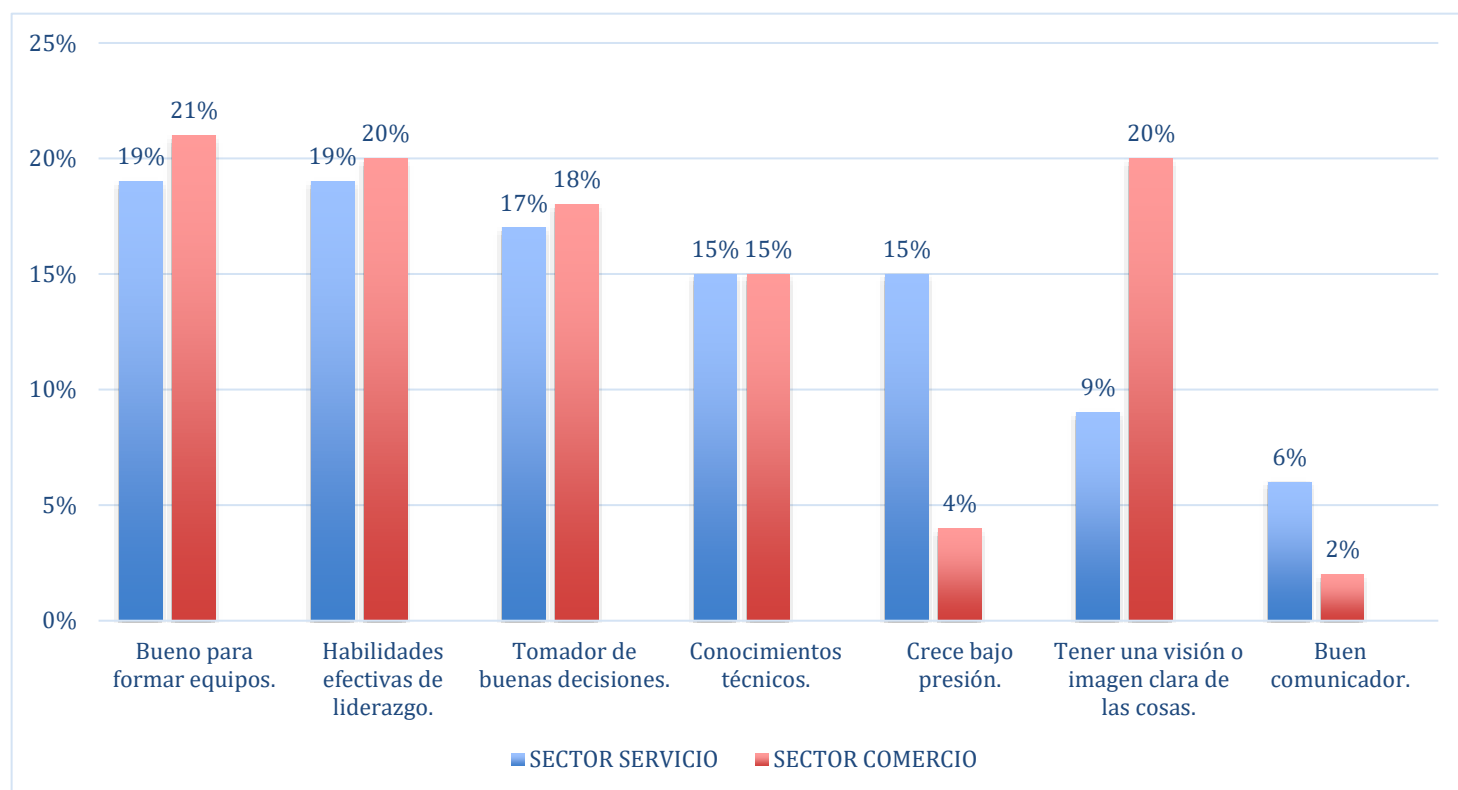
Tabla No. 5: Características efectivas para contratar a un gerente

Características	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bueno para formar equipos.	6	19%	8	21%
Habilidades efectivas de liderazgo.	6	19%	7	20%
Tomador de buenas decisiones.	5	17%	6	18%
Conocimientos técnicos.	4	15%	5	15%
Crece bajo presión.	4	15%	2	4%
Tener una visión o imagen clara de las cosas.	3	9%	7	20%
Buen comunicador.	2	6%	1	2%
Total	30	100%	36	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 22 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No. 5: Características efectivas para contratar a un gerente



Análisis e interpretación de datos:

Entre las características efectivas para poder contratar a un gerente por parte del sector comercio tenemos:

Capacidad de trabajar en equipo, Habilidades de liderazgo y tener una visión clara de hacia dónde va la empresa.

Entre las características efectivas para poder contratar a un gerente por parte del sector servicio tenemos:

Capacidad de trabajar en equipo, Habilidad de liderazgo y Tomador de buenas decisiones.

Si realizamos una comparativa entre ambos sectores podemos observar que en el sector servicio tomar decisiones efectivas ante el constante cambio del mercado es una característica indispensable de un gerente de este rubro para lograr una experiencia en el cliente, a diferencia del sector comercio donde el trabajar en equipo facilita la

penetración de mercado a través de sus productos y alcanzar más nichos a través de la diversificación de este.

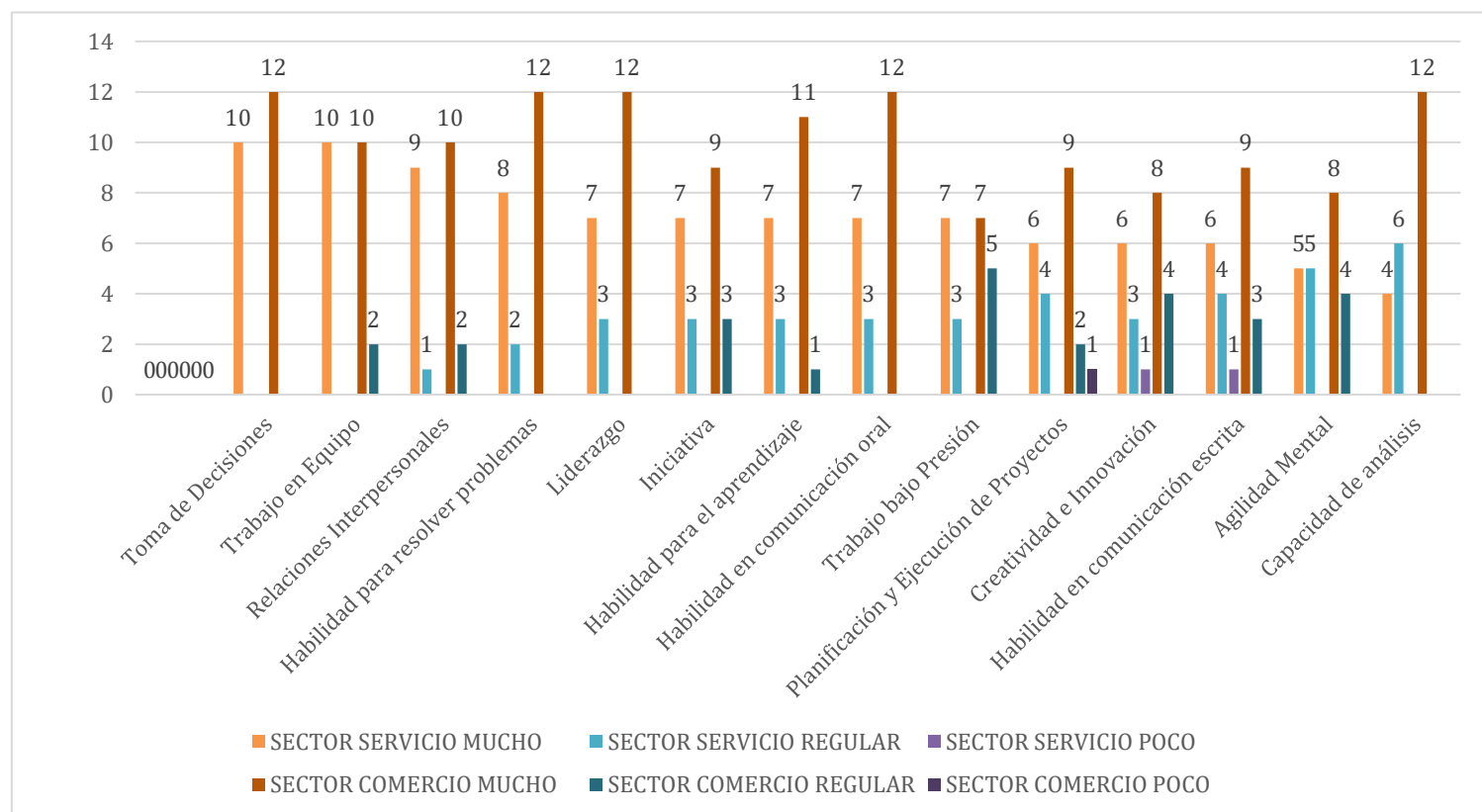
Pregunta: 3 Entre las habilidades de carácter práctico de la carrera de Administración de Empresas, que a continuación se detallan, ¿Cuáles son imprescindibles en la empresa?

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 6: Habilidades de carácter práctico en la empresa

Habilidades	SECTOR SERVICIO				SECTOR COMERCIO			
	Mucho	Regular	Poco	Total	Mucho	Regular	Poco	Total
Toma de Decisiones	10			10	12			12
Trabajo en Equipo	10			10	10	2		12
Relaciones Interpersonales	9	1		10	10	2		12
Habilidad para resolver problemas	8	2		10	12			12
Liderazgo	7	3		10	12			12
Iniciativa	7	3		10	9	3		12
Habilidad para el aprendizaje	7	3		10	11	1		12
Habilidad en comunicación oral	7	3		10	12			12
Trabajo bajo Presión	7	3		10	7	5		12
Planificación y Ejecución de Proyectos	6	4		10	9	2	1	12
Creatividad e Innovación	6	3	1	10	8	4		12
Habilidad en comunicación escrita	6	4	1	10	9	3		12
Agilidad Mental	5	5		10	8	4		12
Capacidad de análisis	4	6		10	12			12

Gráfico No. 6: Habilidades de carácter práctico en la empresa



Análisis e interpretación de datos:

Para el sector servicio las habilidades que un gerente debe poseer son: Toma de decisiones, trabajo en equipo, excelentes relaciones interpersonales y habilidad de resolver problemas. Podemos interpretar que un gerente del sector servicio cuenta con habilidades que le permiten establecer relaciones interpersonales asertivas pues trata directamente con el cliente y la capacidad de resolver conflictos, que es una fase más profunda del problema, cuando las partes que mantienen una diferencia involucran sentimientos en la situación y la comunicación entre las partes se pierde o es muy pobre, ya que se enfoca en crear una experiencia positiva para el cliente y lograr la satisfacción total del cliente.

Para el sector comercio las habilidades que un gerente debe poseer son: Toma de decisiones, resolución de problemas, liderazgo, capacidad de análisis y excelente comunicación. Podemos interpretar que un gerente del sector comercio cuenta con

habilidades que le permiten realizar decisiones estratégicas que le permitan establecer una penetración de mercado, posicionamiento de marca, diversificación y logística a través de la toma de decisiones asertivas, posee la capacidad de resolver problemas con el transporte de fletes de producto o cadena de suministro, y posee una excelente comunicación para hacer cumplir los objetivos en las diferentes áreas que administra.

Pregunta: 4 Entre las actitudes, que se mencionan a continuación, ¿Cuáles considera que son importantes en la formación de un profesional en Administración de Empresas?

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

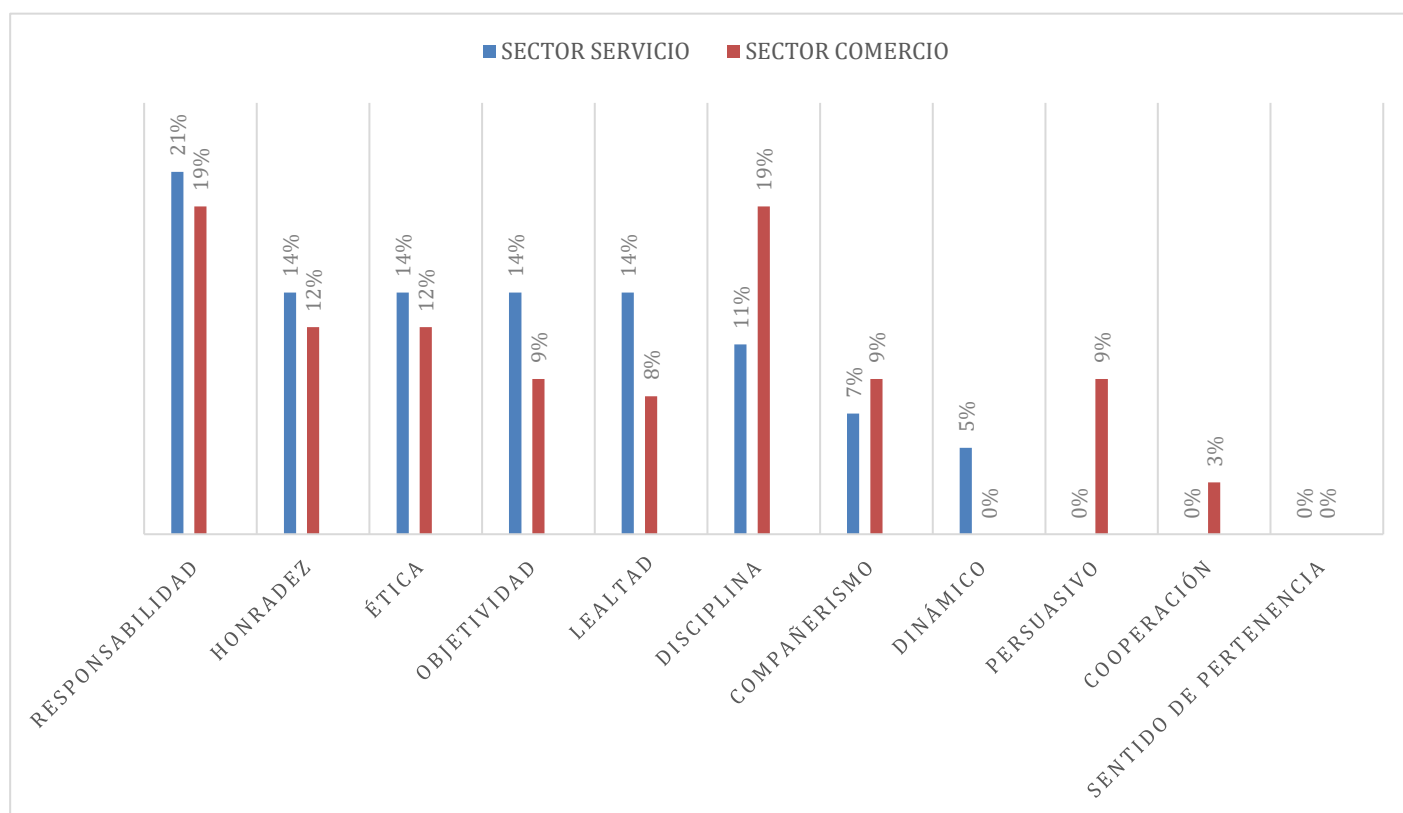
Tabla No. 7: Actitudes importantes en la formación de un profesional

Actitudes	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	8	21%	8	19%
Honradez	4	14%	4	12%
Ética	4	14%	4	12%
Objetividad	4	14%	3	9%
Lealtad	4	14%	2	8%
Disciplina	3	11%	8	19%
Compañerismo	2	7%	3	9%
Dinámico	1	5%	0	0%
Persuasivo	0	0%	3	9%
Cooperación	0	0%	1	3%
Sentido de Pertenencia	0	0%	0	0%
Total	30	100%	36	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 22 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No. 7: Actitudes importantes en la formación de un profesional



Análisis e interpretación de datos:

Las actitudes indispensables en el sector servicio son: Responsabilidad, honradez, ética, objetividad, y lealtad, dentro del sector servicio es importante que el gerente se identifique con la marca que está representando, a diferencia del sector comercio donde la responsabilidad, disciplina y ética son actitudes necesarias no así la lealtad a la marca.

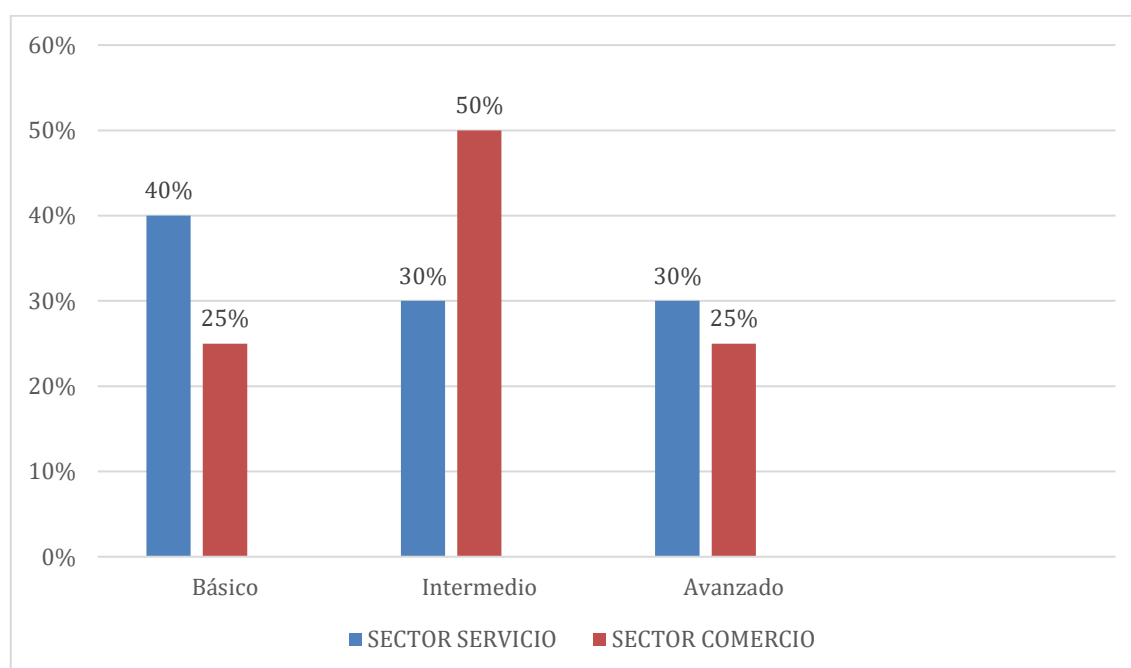
Pregunta: 5 ¿Qué nivel del idioma inglés se requiere para los puestos gerenciales o directivos?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 8: Nivel del idioma ingles

Nivel	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Básico	4	40%	3	25%
Intermedio	3	30%	6	50%
Avanzado	3	30%	3	25%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 8: Nivel del idioma ingles



Análisis e interpretación de datos:

La gráfica nos revela que para el sector servicio sorprendentemente el nivel de inglés requerido al aplicar a un puesto gerencial es básico, ya que la mayor parte de empresas trabajan con un mercado local, el turismo tiene su mayor auge en periodos vacacionales y no es necesario tener un nivel alto de inglés, sin embargo dentro del sector comercio el nivel de inglés para un puesto gerencial es intermedio, debido a que la globalización, tratados de libre comercio entre otros, nos permite realizar negocios con empresas centroamericanas o internacionales exigiendo un nivel de inglés más alto.

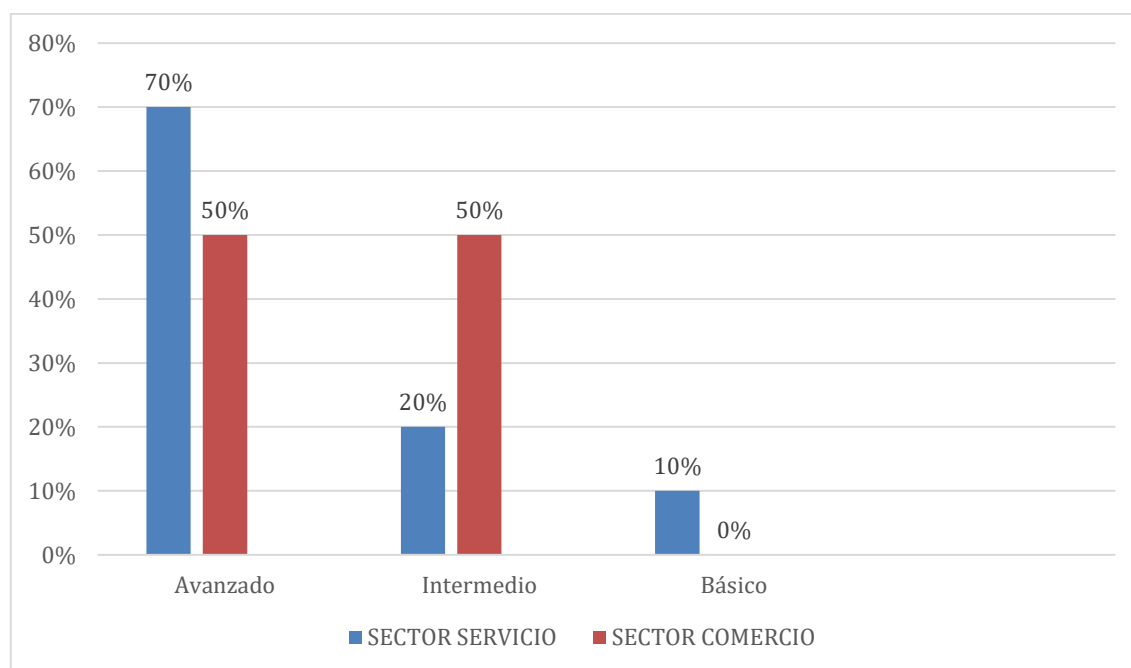
Pregunta: 6 ¿Cuál es el nivel exigido del manejo de Ofimática que se requiere para los puestos gerenciales o directivos?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 9: Nivel del manejo de Ofimática

Nivel	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Avanzado	7	70%	6	50%
Intermedio	2	20%	6	50%
Básico	1	10%	0	0%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 9: Nivel del manejo de Ofimática



Análisis e interpretación de datos:

El gráfico nos permite ver los requisitos y exigencias por parte de los sectores servicio y comercio, el nivel del manejo de ofimática para el sector servicio es un nivel avanzado,

y el manejo de ofimática para el sector comercio oscila entre avanzado e intermedio, en ambos sectores es requerido al aplicar a un cargo gerencial.

Pregunta: 7. ¿Cuáles de estos equipos se requieren que los graduados de administración de empresas puedan manejar para los puestos gerenciales o directivos?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 10: Equipos que se requieren manejar para puestos gerenciales

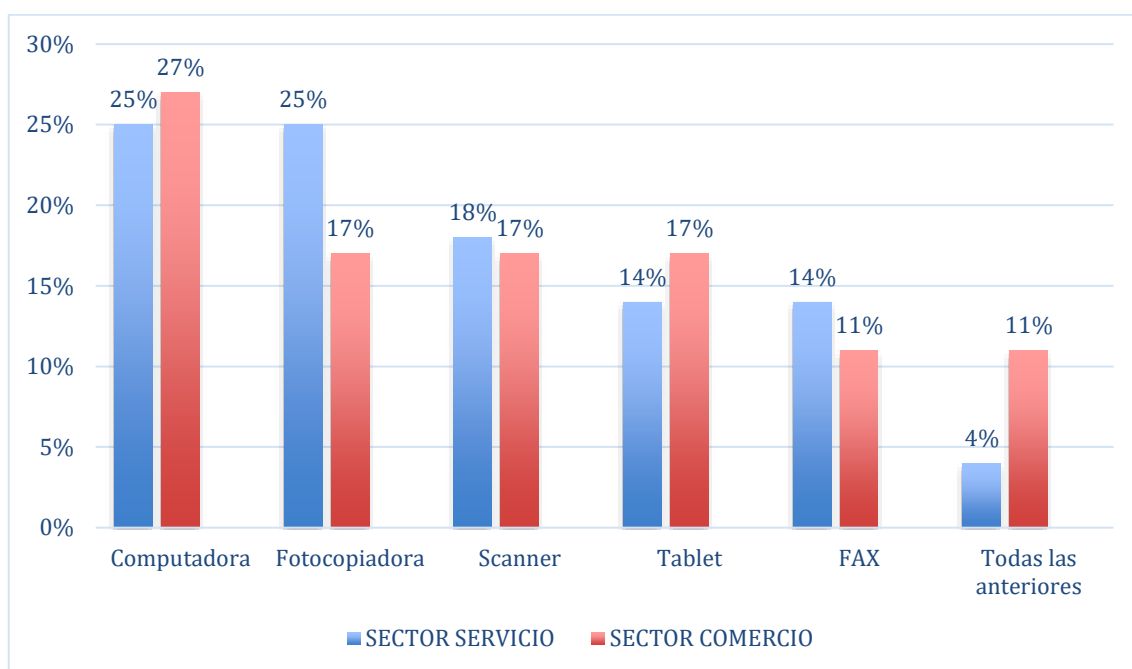
Equipos	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Computadora	8	25%	9	27%
Fotocopiadora	8	25%	5	17%
Scanner	7	18%	5	17%
Tablet	5	14%	5	17%
FAX	5	14%	3	11%
Todas las anteriores	1	4%	3	11%
Total	34	100%	30	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 22 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No. 10: Equipos que se requieren manejar para puestos gerenciales

Equipos que tiene que poder manejar los graduados



Análisis e interpretación de datos:

En la tabla y gráfica se analiza que para el sector comercio sector comercio requiere el manejo de la computadora, fotocopiadora, scanner y tablet, por parte del sector servicio se utiliza en mayor parte la computadora, fotocopiadora y scanner, esto manifiesta que los nuevos profesionales graduados deben conocer sobre las diferentes tecnologías requeridas para cumplir con el cargo que solicitan.

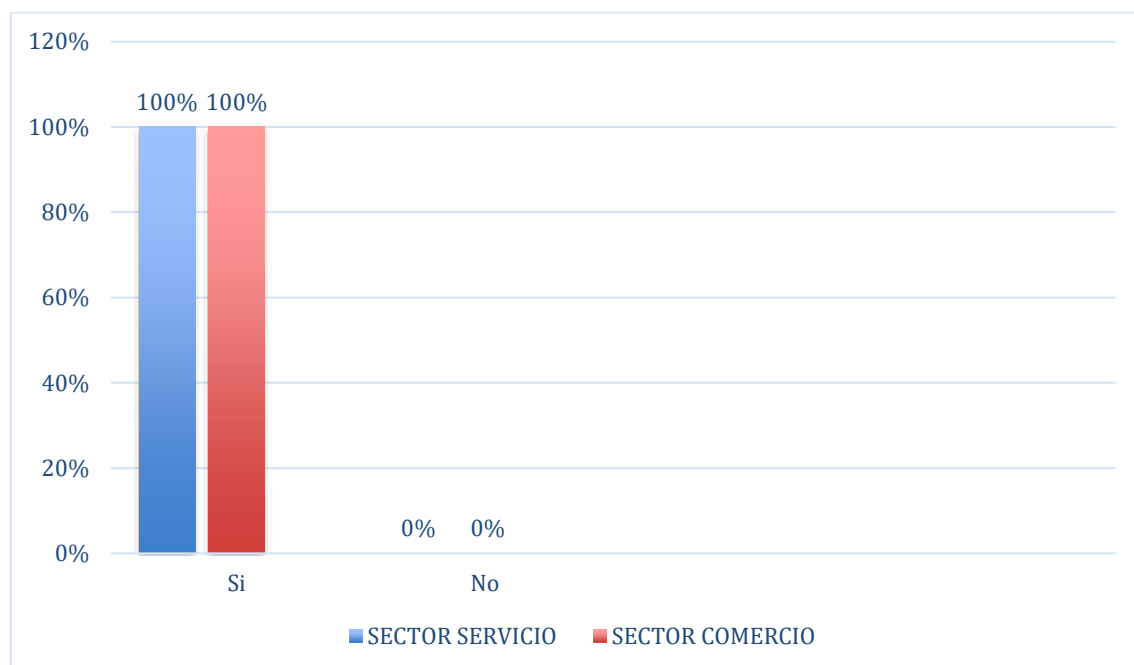
Pregunta: 8 ¿En la empresa laboran graduados en Administración de Empresas?

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 11: En la empresa laboran graduados en Administración de Empresas

	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%	12	100%
No	0	0%	0	0%
Total	10	100%	12	100%

Gráfica No. 11: En la empresa laboran graduados en Administración de Empresas



Análisis e interpretación de datos:

Este gráfico nos muestra que en el ámbito laboral los graduados de administración de empresas tienen muchas oportunidades laborales en el sector comercio y el sector servicio. El cien por ciento de ellos están laborando.

Si su respuesta anterior fue SI ¿En qué áreas funcionales se desempeñan dentro de la empresa?

Tabla No. 12: Áreas funcionales que desempeñan los graduados de Administración de Empresas dentro de la empresa

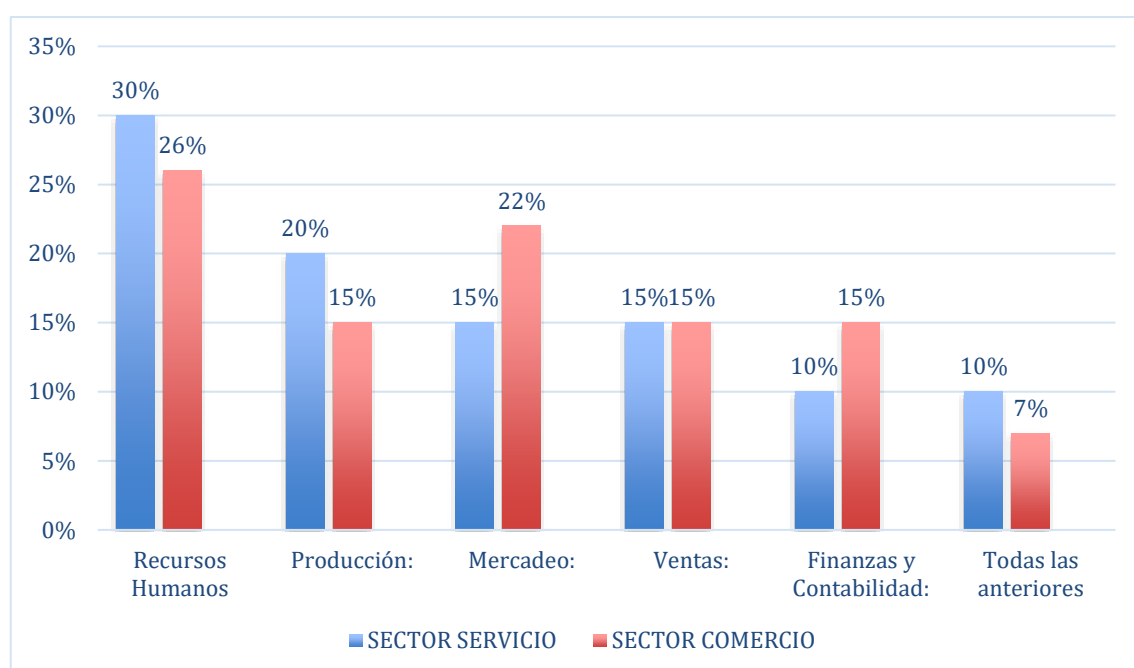
Áreas	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Recursos Humanos	9	30%	10	26%
Producción:	4	20%	6	15%
Mercadeo:	3	15%	8	22%
Ventas:	3	15%	6	15%

Finanzas y Contabilidad:	2	10%	6	15%
Todas las anteriores	2	10%	2	7%
Total	23	100%	38	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 22 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No. 12: Áreas funcionales que desempeñan los graduados de Administración de Empresas dentro de la empresa



Análisis e interpretación de datos:

En la tabla se analizan las áreas funcionales en que se desempeñan los graduados de Administración de Empresas, para el sector comercio y sector servicio la principal área que los empleadores mencionan en las cuales se desempeñan los graduados es Recursos Humanos mientras que el resto se encuentra en el área de mercadeo, producción, ventas, finanzas y contabilidad. De estos resultados, se determina que los empleadores de los sectores comercio y servicio demandan en su mayoría que los

graduados de Administración de Empresas ocupen cargos en el área de recursos humanos.

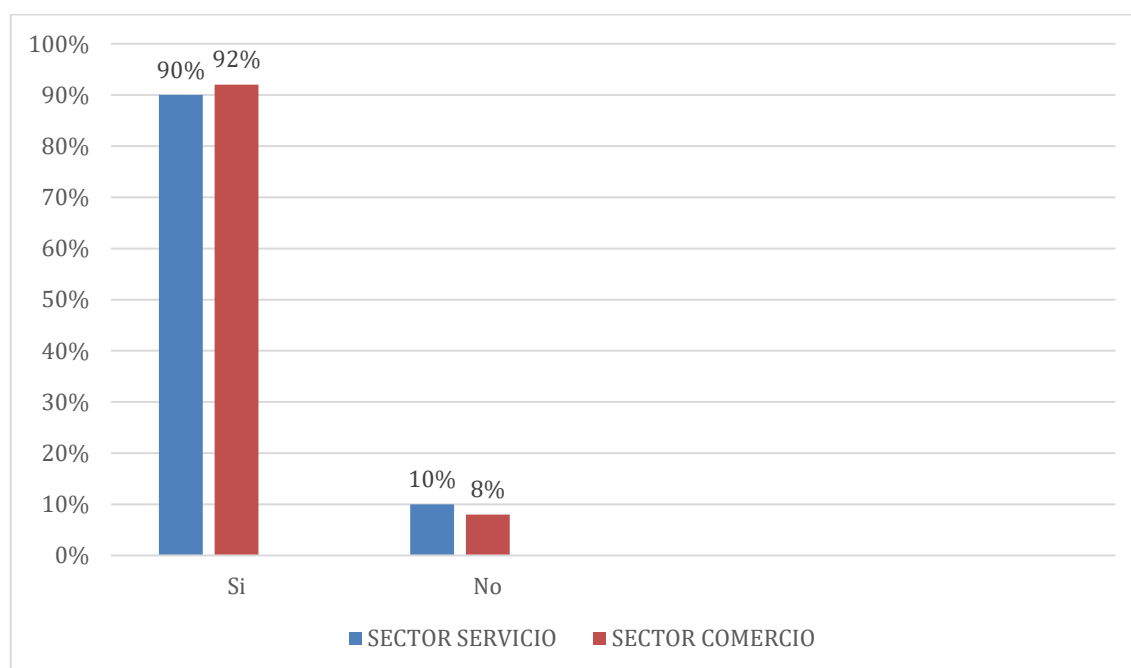
Pregunta: 9. ¿La experiencia laboral es un factor determinante al momento de contratar Administradores de Empresas?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 13: La experiencia laboral factor determinante para contratar.

	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	90%	11	92%
No	1	10%	1	8%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 13: La experiencia laboral factor determinante para contratar.



Análisis e interpretación de datos:

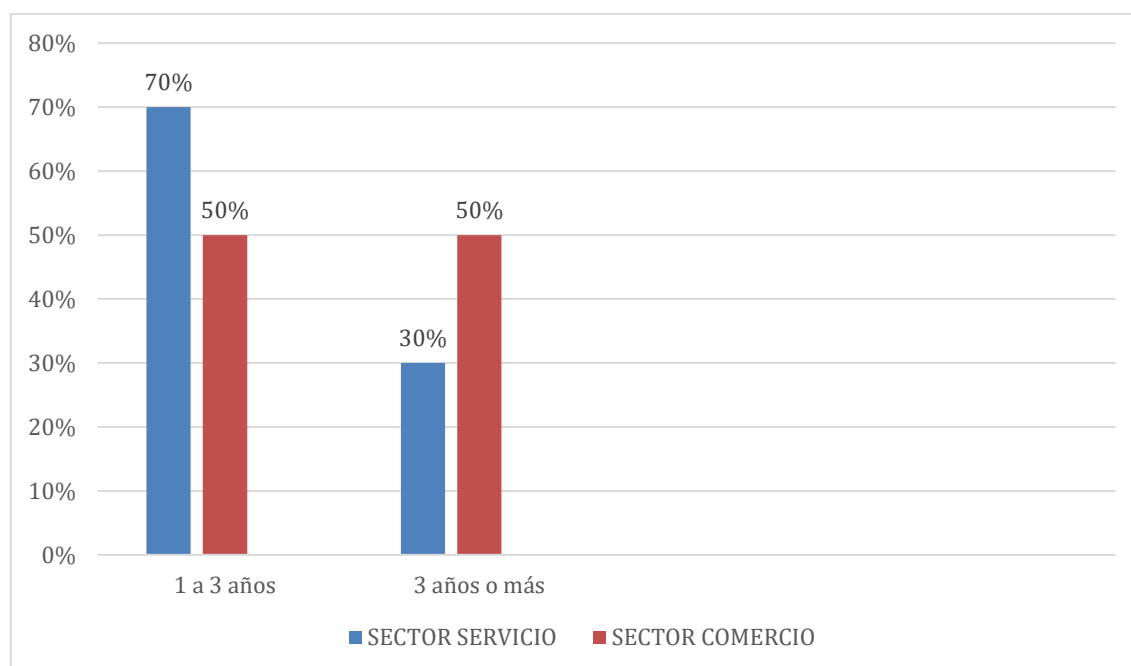
El gráfico nos muestra que tanto para el sector servicio como para el sector comercio la experiencia en el rubro es uno de los factores más determinantes para laboral.

Si su respuesta en la pregunta anterior es SI, ¿Cuántos años de experiencia se requieren?

Tabla No. 14: Años de experiencia

Años	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1-3	7	70%	6	50%
3 años o más	3	30%	6	50%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 14: Años de experiencia



Análisis e interpretación de datos:

Los datos recolectados nos refieren que la experiencia es uno de los factores determinantes al momento de contratar a un graduado de administración de empresas

al aspirar a un cargo gerencial, para el sector servicio se requiere de uno a tres años de experiencia mínima, mientras que en el sector comercio oscila de tres años o más de ser posible.

10. ¿En qué aspectos considera debe estar preparado el administrador para afrontar los cambios que espera la empresa en el futuro? Marcar 3

Objetivo: Analizar el perfil que las universidades están definiendo para los graduados de administración de empresas

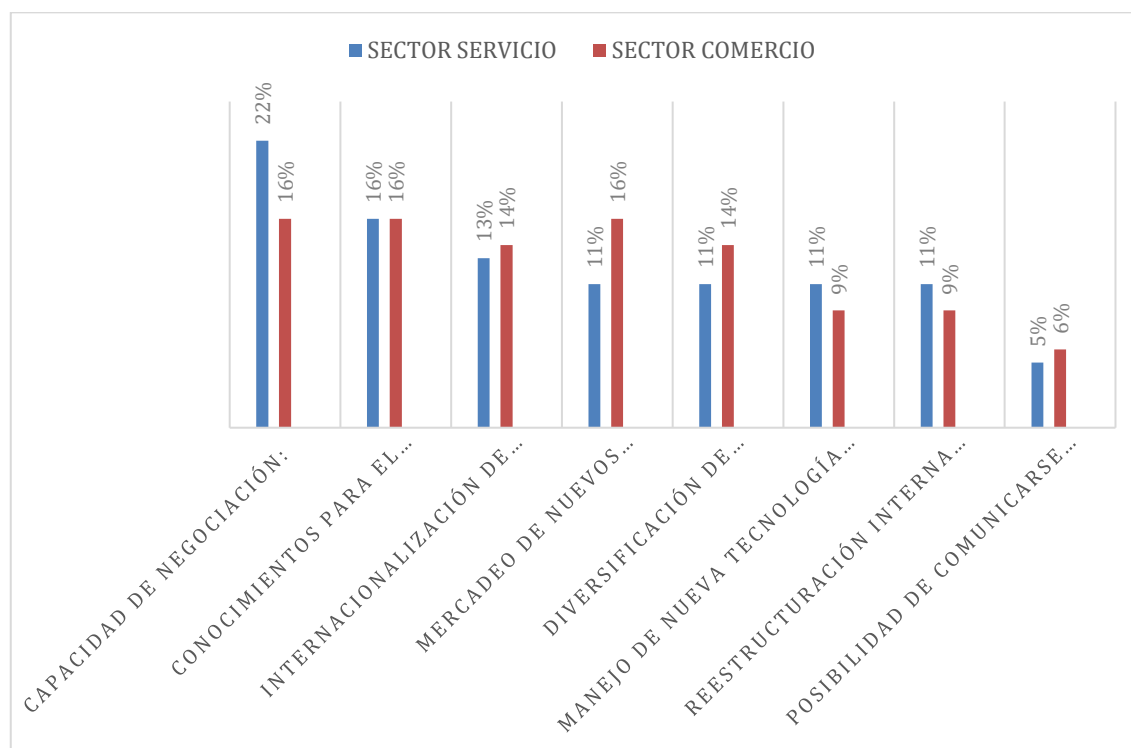
Tabla No. 15: En los aspectos que debe estar preparado un Administrador de Empresas

Aspectos	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Capacidad de Negociación:	7	22%	6	16%
Conocimientos para el desarrollo:	5	16%	6	16%
Internacionalización de Productos:	4	13%	5	14%
Mercadeo de nuevos productos:	3	11%	6	16%
Diversificación de productos:	3	11%	5	14%
Manejo de nueva tecnología computarizada:	3	11%	3	9%
Reestructuración interna de la organización:	3	11%	3	9%
Posibilidad de comunicarse en idiomas extranjeros:	2	5%	2	6%
Total	30	100%	36	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 22 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfica No. 15: En los aspectos que debe estar preparado un Administrador de Empresas



Análisis e interpretación de datos:

El gráfico nos muestra los aspectos de formación que debe tener un graduado de administración de empresas entre ellos tenemos dentro del sector servicio, capacidad de negociación, conocimientos de desarrollo e internacionalización de productos, para el sector comercio, se requiere capacidad de negociación, conocimientos de desarrollo y mercadeo de nuevos productos, para mantenerlos en el mercado a través de la innovación o diversificarlos.

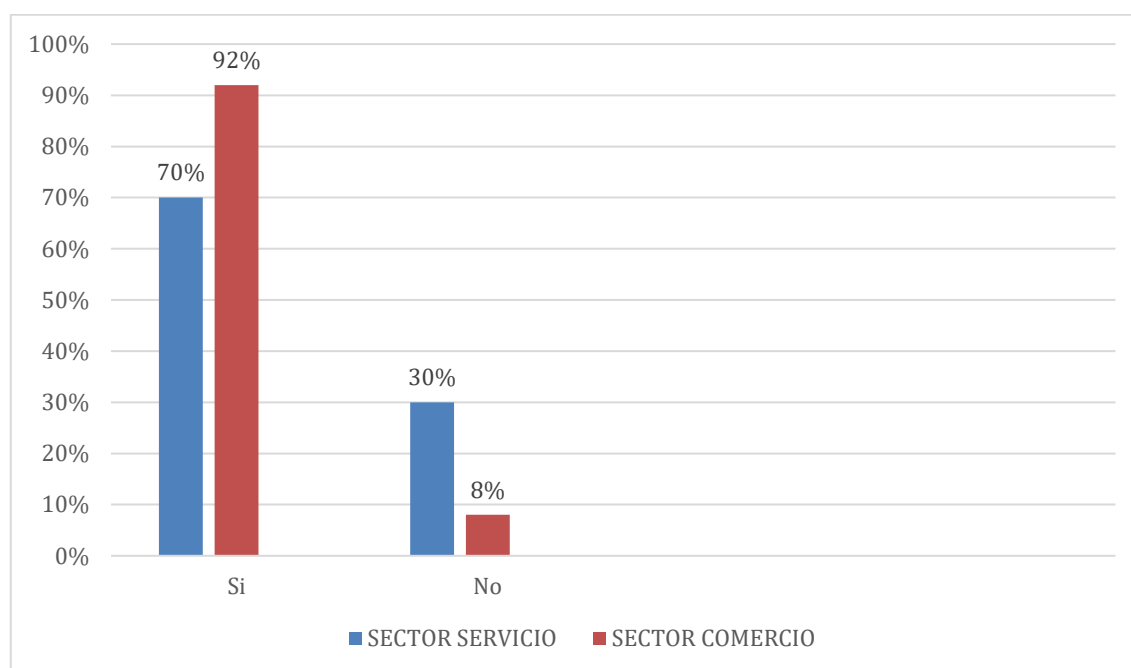
Pregunta: 11. ¿Considera que las universidades privadas de San Miguel forman estudiantes con las competencias necesarias para que pueda desempeñarse en el área de trabajo?

Objetivo: Analizar el perfil que las universidades están definiendo para los graduados de administración de empresas.

Tabla No. 16: Formación de las universidades

	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	70%	11	92%
No	3	30%	1	8%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 16: Formación de las universidades



Análisis e interpretación de datos:

Los gráficos nos muestran el nivel de formación que las diferentes universidades de san miguel están proveyendo a los estudiantes graduados de administración de empresas, dentro del sector comercio existe un noventa y dos por ciento de aprobación en la formación que poseen los graduados de administración de empresas, dentro del sector servicio existe una brecha del treinta por ciento en la formación de educación superior relativamente leve, pero de mucha importancia para considerarse.

Si su respuesta anterior es NO, explique ¿Qué competencias se requieren?

Respuestas que dieron los empleadores del sector comercio y sector servicio

4 de 22 de los empleadores del sector comercio y sector servicio que dijeron que las universidades no tienen la formación competente para el buen desempeño laboral, manifestaron estos comentarios “Consideró que la enseñanza debe ser más selectiva y efectiva” otro empleador del sector comercio dijo que “Porque los que han venido a trabajar aquí vienen con una mentalidad como que, si fuera a clases que van, y ya en el trabajo es todo bien diferente nada que ver con lo que uno aprende en las materias que son solo teoría.” Y otro dijo “Según mi punto de vista en las universidades a los graduados les dan la idea que solo por tener un título ya pueden obtener el puesto soñado o que las empresas les van a otorgar cargos altos, pero no es así porque cuando se trabaja lo más importante son las actitudes y destrezas para desempeñar un buen puesto.” Y por último un empleador del sector servicio manifestó que “Los conocimientos que las universidades les enseña a los graduados es algo que no va de la mano con la realidad a la hora de laborar en una empresa.” Desde mi punto de vista lo que puedo interpretar es que hay una brecha entre la formación que se brinda en la universidad y los requerimientos de algunas empresas.

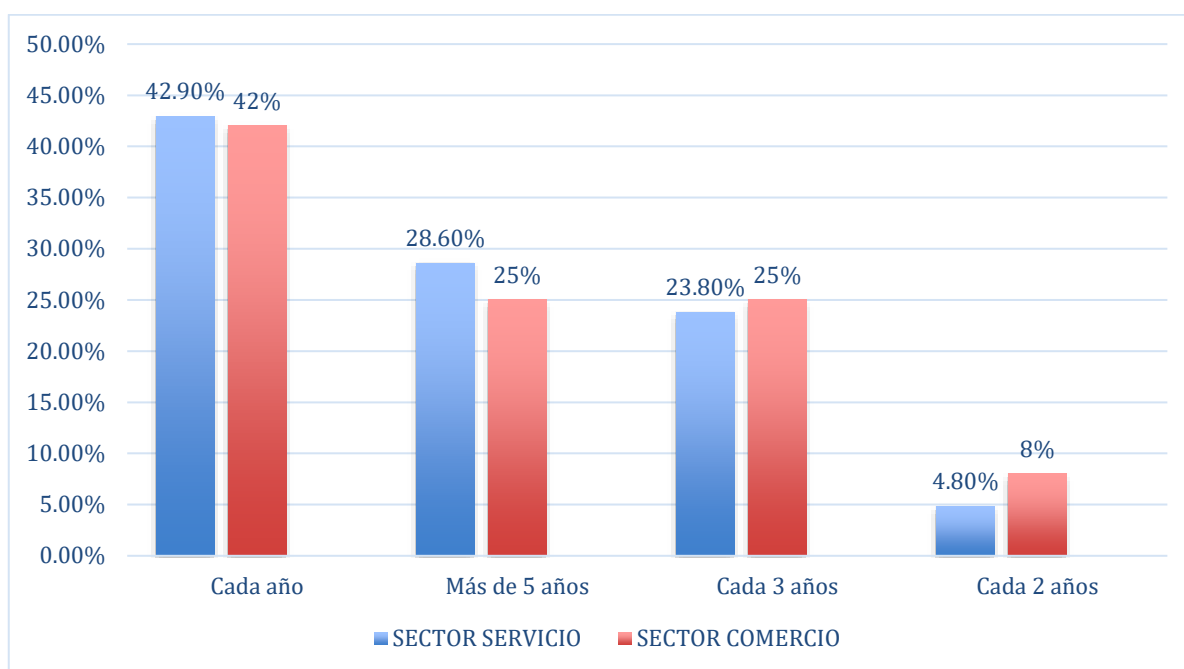
Pregunta: 12. ¿Con qué frecuencia contratan administradores de empresas?

Objetivo: Clasificar los desafíos de los graduados de administración de empresas en el sector servicio y sector comercio.

Tabla No. 17: Frecuencia de contratación

	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Cada año	4	42.9%	5	42%
Más de 5 años	3	28.6%	3	25%
Cada 3 años	3	23.8%	3	25%
Cada 2 años	0	4.8%	1	8%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 17: Frecuencia de contratación



Análisis e interpretación de datos:

El gráfico nos muestra el nivel de contratación gerencial en las empresas del sector servicio y del sector comercio, en ambos sectores se contratan gerentes cada año, lo que genera mayores oportunidades laborales para los graduados de administración de empresas al tener una demanda en el ámbito laboral bastante amplia.

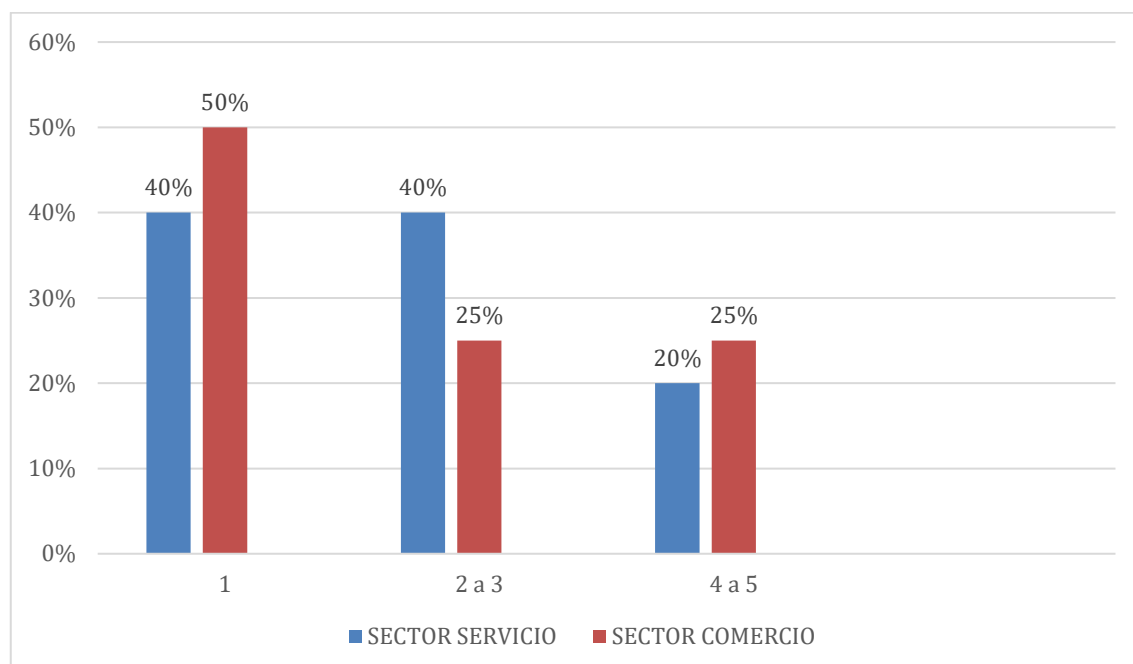
Pregunta: 13. ¿Cuántos Administradores de empresas Contratan?

Objetivo: Cuáles son los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio

Tabla No. 18: Cuántos Administradores de empresas Contratan

	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
1	4	40%	6	50%
2 a 3	4	40%	3	25%
4 a 5	2	20%	3	25%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 18: Cuántos Administradores de empresas Contratan



Análisis e interpretación de datos:

El gráfico nos muestra que por cada año de contratación en el sector comercio se recibe un graduado de administración de empresas que ocupa un cargo gerencial, mientras que en el sector servicio por cada año de contratación se reciben alrededor de uno a tres graduados de administración de empresas para un cargo gerencial.

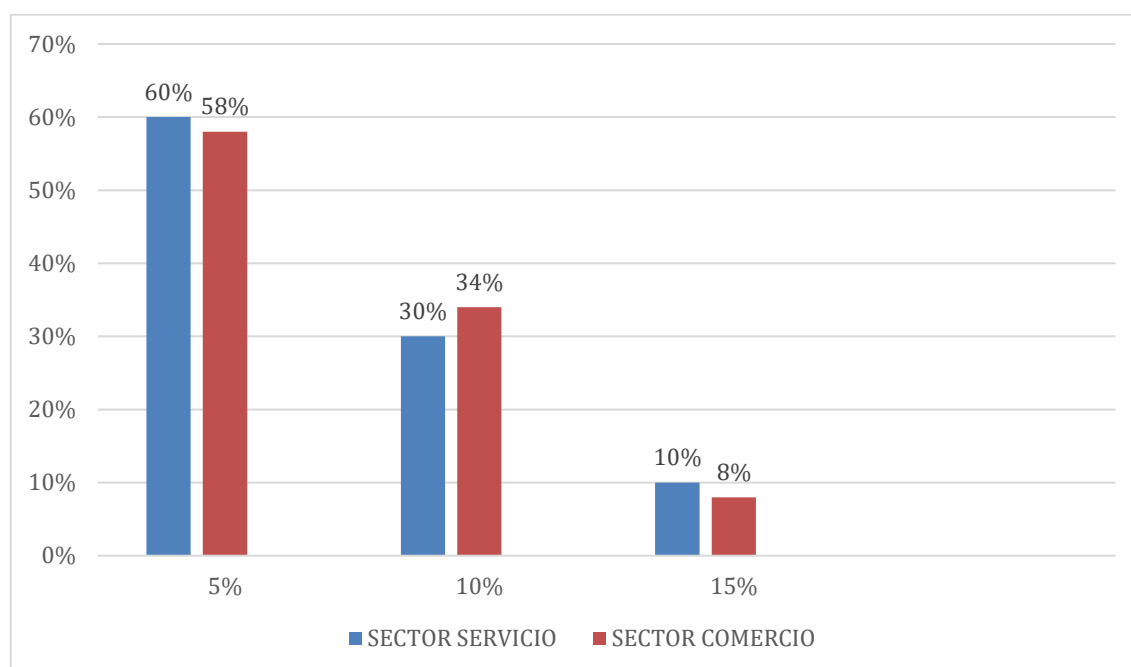
Pregunta: 14. ¿Cuál es el porcentaje de rotación de personal a nivel gerencial en su empresa?

Objetivo: Cuáles son los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio

Tabla No.19: Porcentaje de rotación de personal a nivel gerencial

Porcentaje	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
5%	6	60%	7	58%
10%	3	30%	4	34%
15%	1	10%	1	8%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 19: Porcentaje de rotación de personal a nivel gerencial



Análisis e interpretación de datos:

Esto indica que existe un sesenta por ciento de rotación de personal a nivel gerencial por parte del sector servicio, mientras que en el sector comercio es un dos por ciento menos que en el sector de servicio, podemos concluir que los puestos gerenciales mantienen mayor estabilidad laboral dentro del sector comercio.

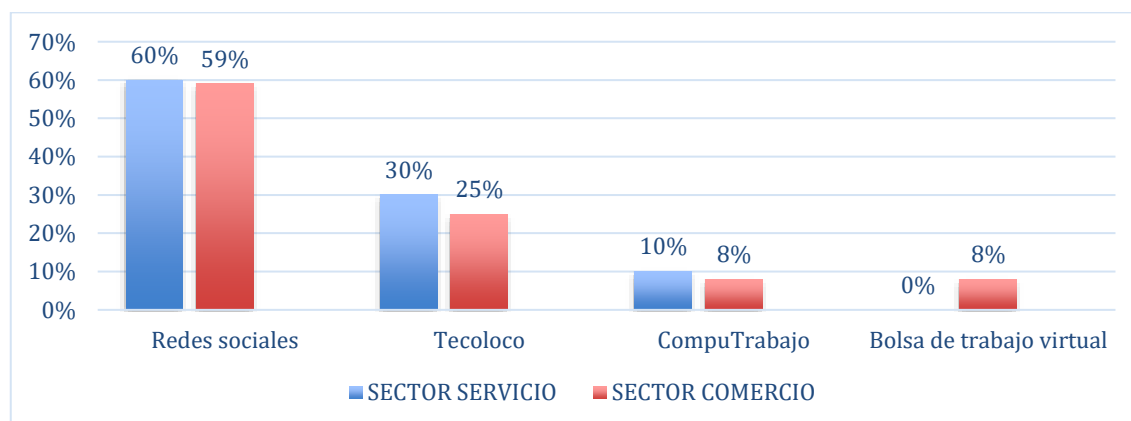
Pregunta: 15. ¿Qué medios virtuales utiliza actualmente para hacer convocatorias a nuevas plazas?

Objetivo: Cuáles son los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio

Tabla No. 20: Medios Virtuales

Medio Virtual	SECTOR SERVICIO		SECTOR COMERCIO	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Redes sociales	6	60%	7	59%
Tecoloco	3	30%	3	25%
CompuTrabajo	1	10%	1	8%
Bolsa de trabajo virtual	0	0%	1	8%
Total	10	100%	12	100%

Gráfico No. 20: Medios Virtuales



Análisis e interpretación de datos:

El gráfico nos muestra que actualmente la bolsa de trabajo se puede encontrar online a través de diferentes páginas web, para el sector comercio y para el sector servicio las redes sociales, tiene mayor visualización cuando desean publicar una oferta laboral. Y es la mayormente visitada por los graduados de administración de empresas.

ENCUESTA DIRIGIDA A GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

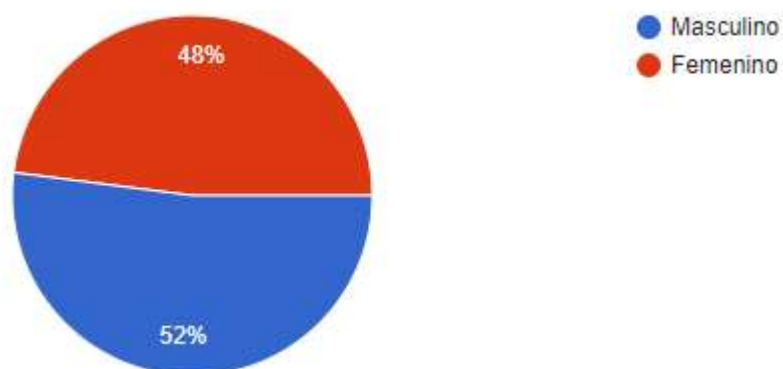
Genero:

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 21: Genero

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	51	52%
Femenino	47	48%
Total	98	100%

Gráfico No. 21: Genero



Análisis e interpretación de datos:

Como puede observarse en la tabla y gráfico del total de los encuestados el 52% es del género masculino, mientras que el 48% restante lo conforma el género femenino. Proporcionalmente de ambos sexos lo que permite tener resultados bastante equilibrados en cuanto a la participación de los encuestados y nos permite observar que el género femenino también tiene una buena participación en puestos de trabajo gerenciales.

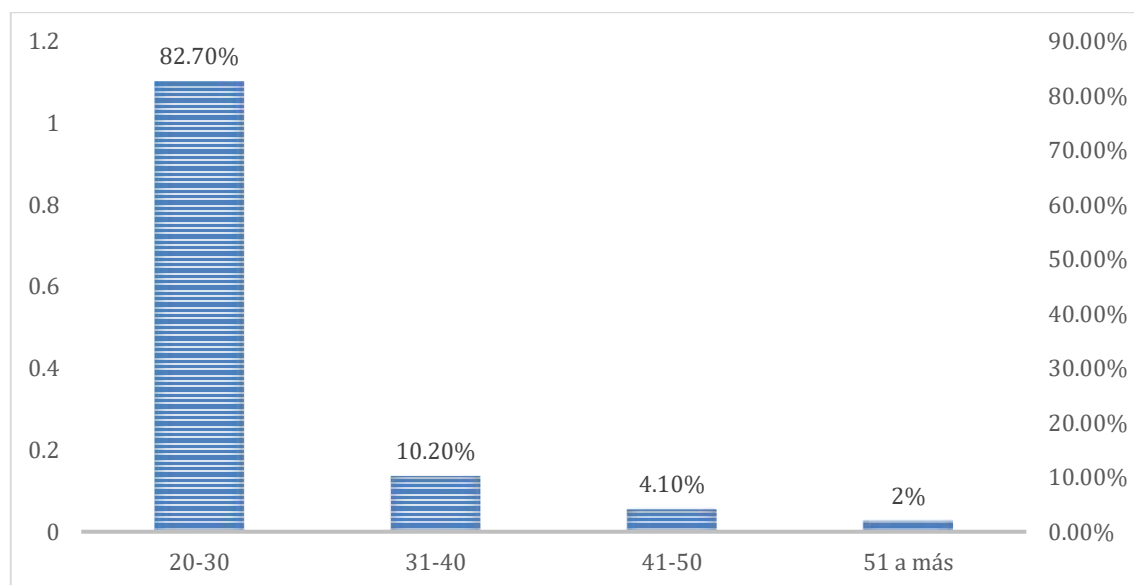
Edad:

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 22: Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-30	82	82.7%
31-40	10	10.2%
41-50	4	4.1%
51 a más	2	2%
Total	98	100%

Gráfico No. 22: Edad



Análisis e interpretación de datos:

La tabla y el gráfico muestran que el 82.7% de los graduados se encuentra entre los 20 y 30 años, un 10.2% se ubica entre el rango de 31 a 40 años, el 4.1% en 41 a 50 años y el 2% lo constituye quienes están entre más de 51 años. Por tanto, la mayoría de los graduados de la carrera de Administración de Empresas oscila entre las edades de 20 a 30 años.

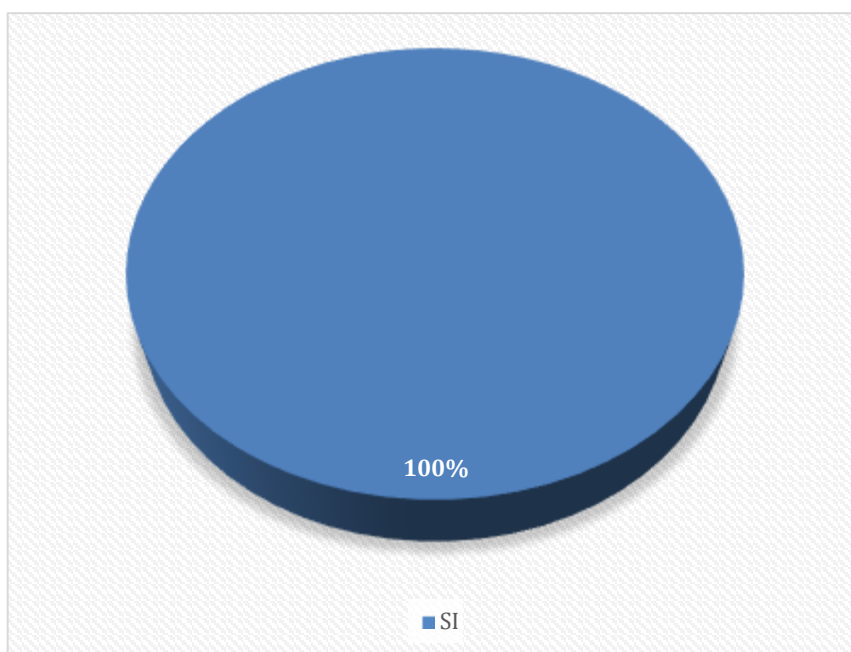
Pregunta 1: ¿Es usted graduado de la carrera de Administración de Empresas?

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 23: Es usted graduado de la carrera de Administración de Empresas

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Total	98	100%

Gráfico No. 23: Es usted graduado de la carrera de Administración de Empresas



Análisis e interpretación de datos:

El 100% de los entrevistados son graduados de administración de empresas, dicha pregunta sirvió de filtro para los entrevistados que no formaban parte de esta problemática de estudio, los cuales no fueron tomados en cuenta.

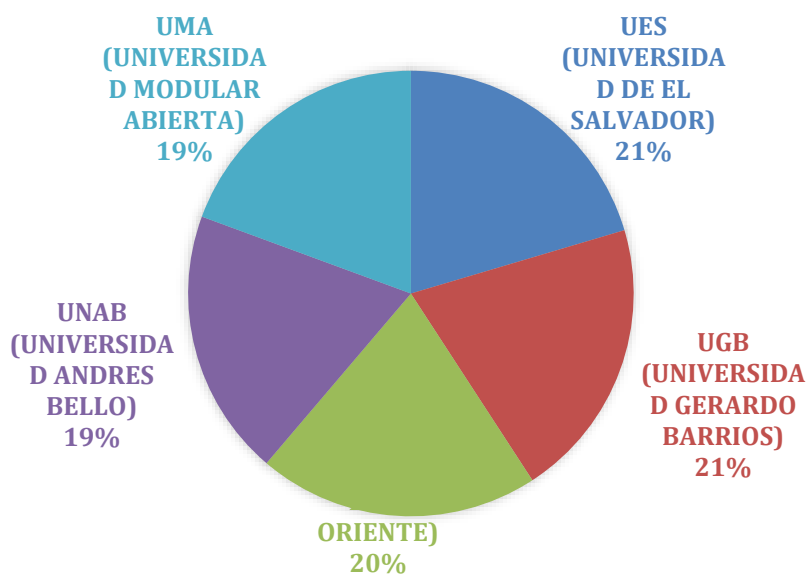
Pregunta 2: ¿De qué Universidad se graduó?

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 24: De qué Universidad se graduó

UNIVERSIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
UES (UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR)	20	20%
UGB (UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS)	20	20%
UNIVO (UNIVERSIDAD DE ORIENTE)	20	20%
UNAB (UNIVERSIDAD ANDRES BELLO)	19	19%
UMA (UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA)	19	19%
TOTAL	98	100%

Gráfico No. 24: De qué Universidad se graduó



Análisis e interpretación de datos:

Las respuestas dieron como resultado un 20% de la UNIVO, un 19% para la UNAB, UN 19% para la UMA, un 21% para la UGB y un 21% para UES. Existe una proporción razonable en la distribución de la muestra participante por lo tanto el estudio no tiene tendencia o preferencia a ciertos sectores a los que se han entrevistado.

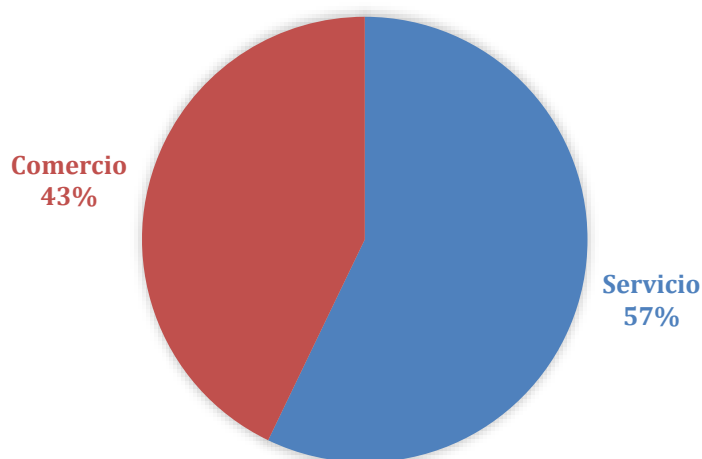
Pregunta 3: ¿Qué sector considera de su agrado para trabajar?

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

Tabla No. 25: Sector que considera de su agrado para trabajar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Servicio	56	57%
Comercio	42	43%
Total	98	100%

Gráfico No. 25: Sector que considera de su agrado para trabajar



Análisis e interpretación de datos:

Según las respuestas los graduados se concluyen los siguiente un 57% desea trabajar en el sector servicio y un 43% desea trabajar en el sector comercio. Las respuestas de los graduados tienen correlación con la estructura económica de la zona oriental dando con mayor frecuencia al sector servicio.

Pregunta 4: ¿Qué áreas funcionales desea desempeñar dentro de una empresa?

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

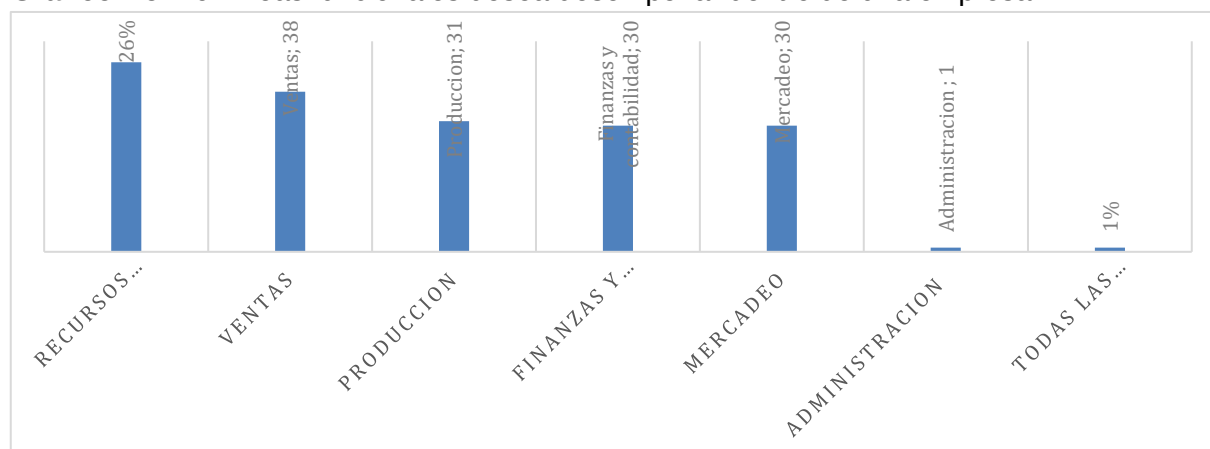
Tabla No. 26: Áreas funcionales desea desempeñar dentro de una empresa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Recursos humanos	45	26%
Ventas	38	22%
Producción	31	18%
Finanzas y contabilidad	30	17%
Mercadeo	30	17%
administración	1	1%
Todas las anteriores	1	1%
Total	176	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 98 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No. 26: Áreas funcionales desea desempeñar dentro de una empresa



Análisis e interpretación de datos:

Las áreas funcionales en las que se desean desempeñar los graduados de administración de empresas fueron las siguientes: Recursos Humanos 26%, Ventas 22%, Producción 18%, Finanzas y contabilidad 17%, Mercadeo 17%, Administración 1%, Todas las anteriores 1%. Es importante mencionar que los graduados de administración de empresas encuentran más atractivo incursionar en ventas, mercadeo y producción.

Pregunta 5: ¿Qué habilidades requiere el cargo que usted quisiera desempeñar?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias que los graduados consideran que se les exigirán por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

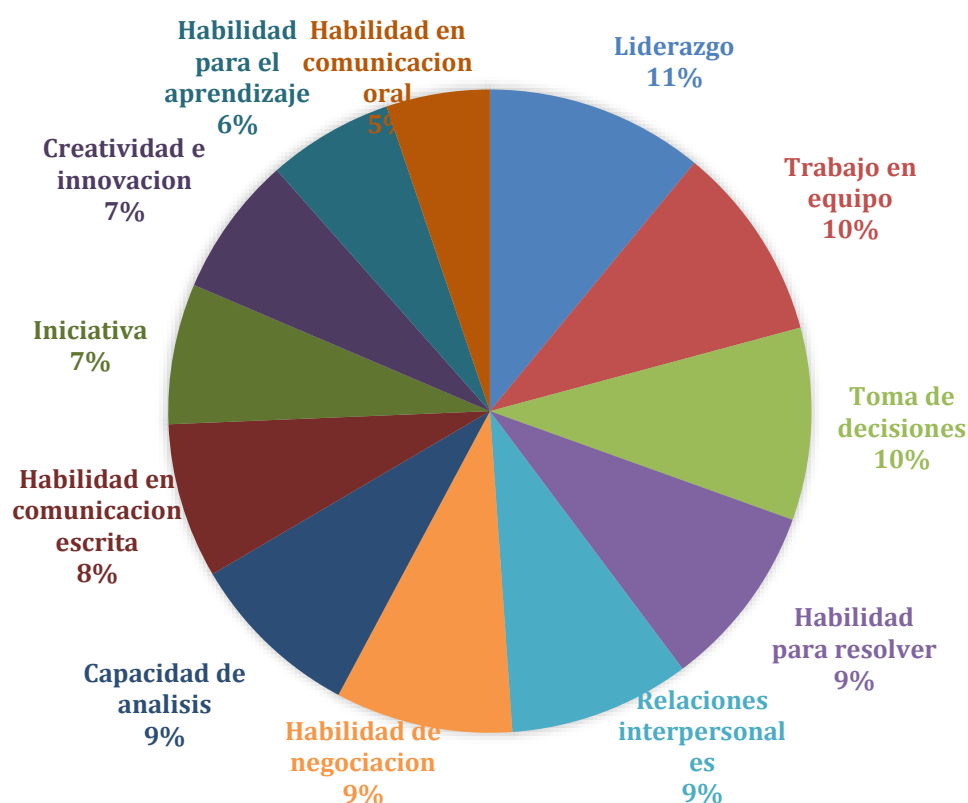
Tabla No.27: Habilidades requiere el cargo que usted quisiera desempeñar

Repuesta	Frecuencia	Porcentaje
Liderazgo	59	11%
Trabajo en equipo	53	10%
Toma de decisiones	52	10%
Habilidad para resolver	50	9%
Relaciones interpersonales	49	9%
Habilidad de negociación	48	9%
Capacidad de análisis	47	9%
Habilidad en comunicación escrita	42	8%
Iniciativa	38	7%
Creatividad e innovación	38	7%
Habilidad para el aprendizaje	34	6%
Habilidad en comunicación oral	28	5%
Total	538	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 98 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No. 27: Habilidades requiere el cargo que usted quisiera desempeñar



Análisis e interpretación de datos:

Los graduados encuestados consideran que el liderazgo es la habilidad más importante que necesitan para obtener el trabajo de su preferencia, seguidamente y no menos importante la toma de decisiones y trabajo en equipo. La mayoría de los graduados consideran que la habilidad de liderazgo la han adquirido y pueden ejercerla ya en el plano laboral.

Pregunta 6: ¿Qué actitudes son necesarias en el cargo que usted quisiera desempeñar?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias que los graduados consideran que se les exigirán por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

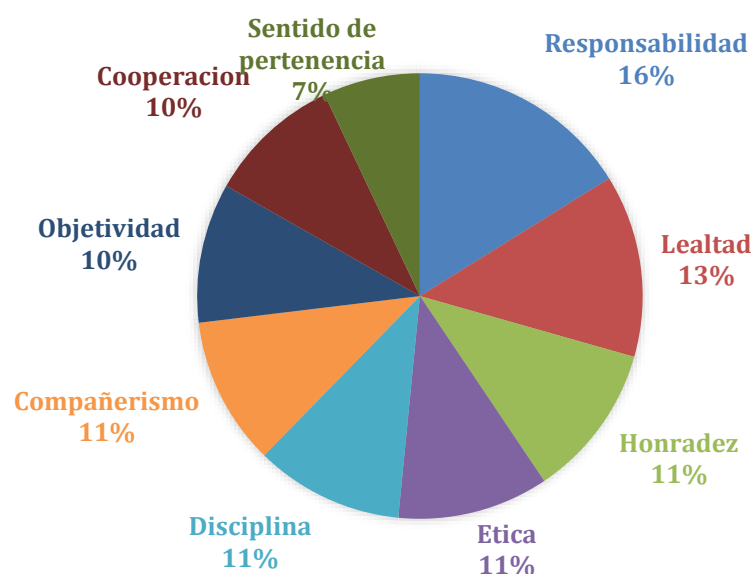
Tabla No. 28: Actitudes son necesarias en el cargo que usted quisiera desempeñar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	78	16%
Lealtad	64	13%
Honradez	54	11%
ética	53	11%
Disciplina	52	11%
Compañerismo	52	11%
Objetividad	49	10%
cooperación	47	10%
Sentido de pertenencia	34	7%
Total	483	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 98 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No. 28: Actitudes son necesarias en el cargo que usted quisiera desempeñar



Análisis e interpretación de datos:

La información de la tabla y el gráfico refleja que las actitudes necesarias para los graduados en el desempeño de sus labores y que más predominan son: la responsabilidad con un 16%, lealtad con un 13% y un 11% opinó que la ética, disciplina y compañerismo. Por tanto, se puede observar que las actitudes sobresalientes para un buen desempeño profesional es la Responsabilidad y lealtad, lo que indica que el graduado en administración de empresas debe estar enfocado a desarrollar estas actitudes, que le permitirán desenvolverse en el campo empresarial de forma eficiente.

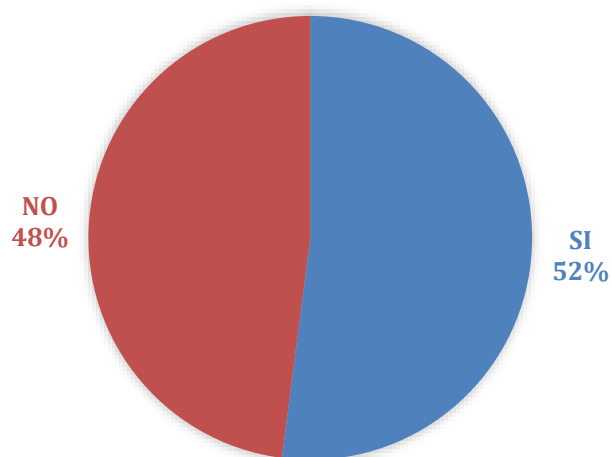
Pregunta 7: ¿Ha tenido alguna experiencia laboral?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 29: Experiencia laboral

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	51	52%
NO	47	48%
Total	98	100%

Gráfico No. 29: Experiencia laboral



Análisis e interpretación de datos:

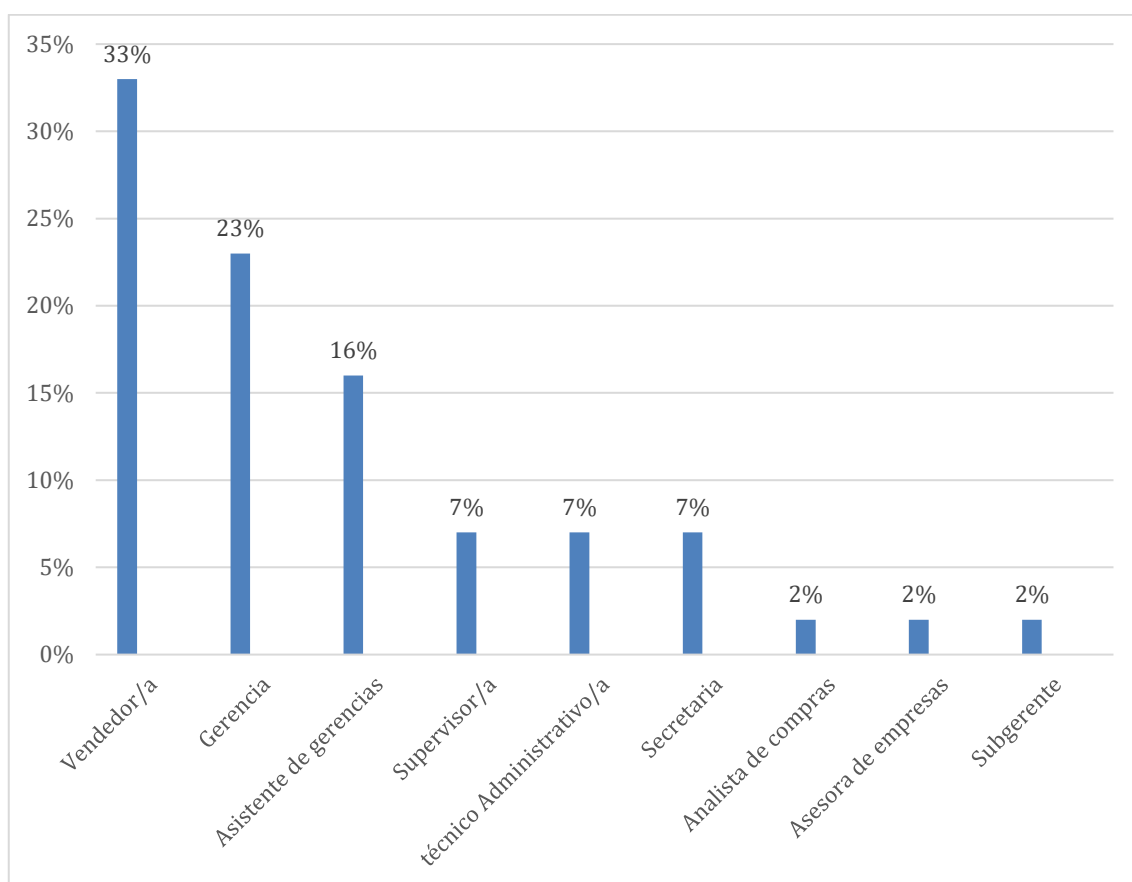
Según las respuestas un 52% si ha tenido experiencia laboral y un 48% no ha tenido experiencia laboral. El mercado laboral solo alcanza a cubrir de oportunidad de empleo a un 52% de los graduados de administración de empresas.

Pregunta 7: Si Su respuesta es SI ¿Nombre del puesto?

Tabla No. 30: Nombre del puesto

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Vendedor/a	14	33%
Gerencia	10	23%
Asistente de gerencias	7	16%
Supervisor/a	3	7%
técnico Administrativo/a	3	7%
Secretaria	3	7%
Analista de compras	1	2%
Asesora de empresas	1	2%
Subgerente	1	2%
Total	43	100%

Gráfico No. 30: Nombre del puesto



Análisis e interpretación de datos:

El puesto que desempeña un graduado de administración de empresas mayormente es el área de ventas con un 33% formando parte de los inicios de la experiencia laboral, esto tiene similitud con la oferta laboral por parte de las empresas orientales en la actualidad. La oferta laboral para puestos gerenciales es reducida ya que solo representa el 23%, si se toma en cuenta que en este apartado solamente están los que tienen una experiencia laboral se obtiene un porcentaje del 52%, en relación con los datos encontrados según la pregunta 7.

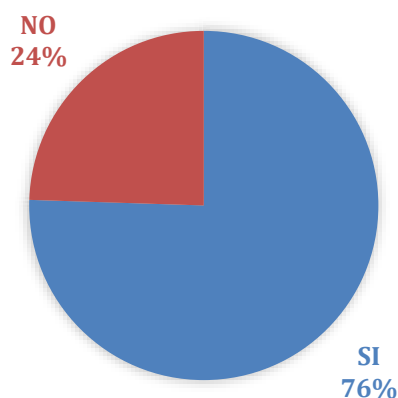
Pregunta 8: ¿Considera que, en la nueva normalidad, ¿las condiciones para obtener un empleo han cambiado?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 31: ¿Considera que, en la nueva normalidad, ¿las condiciones para obtener un empleo han cambiado?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	74	76%
NO	24	24%
Total	98	100%

Gráfico No. 31: ¿Considera que, en la nueva normalidad, ¿las condiciones para obtener un empleo han cambiado?



Análisis e interpretación de datos:

Según las respuestas un 76% consideran que si ha cambiado y un 24% que no ha cambiado las concisiones para obtener un empleo. Esto significa que la pandemia ha generado dificultades importantes en el sector laboral y empresarial para ellos.

Pregunta 8 parte 2: ¿Por qué considera esos cambios?

Las repuestas por parte de los graduados fueron las siguientes:

- Inseguridad, falta de empatía.
- Porque hay nuevas disposiciones que se deben conocer y aplicar, y hay menos puestos disponibles por el desempleo que ya existía, sumado al que dejó la pandemia.

- Las empresas han luchado por conservar su planilla, es más difícil para que otras personas ingresen.
- Hay menos empleo.
- Por qué en la actualidad es difícil, adquirir un trabajo.
- Por la tecnología.
- Porque las empresas se adaptan a los nuevos entornos y normalidades. De la misma forma lo deberán hacer los aspirantes y personal en general.
- Muchas empresas recortaron personal y no han llenado esas plazas.
- Por falta de empleos.
- Factor económico en El Salvador, factores externos como el giro que dio la pandemia, llegó a implementarse una metodología diferente de trabajo desde casa (teletrabajo) mayor competitividad entre las empresas y trasladar la versión antigua a métodos virtuales.
- Por la reestructuración que las empresas han tenido.
- Por las precauciones que deben de tomarse para el bien del personal e igualmente de los clientes, etc.
- Porque han ayudado a las personas a modernizar las habilidades que tienen en el uso de la tecnología, ha cambiado los paradigmas que se tenían al momento de realizar reuniones o capacitaciones virtuales y esto ayuda a la agilización de procesos.
- Pandemia desempleo, y que entre más años las empresas requieren más títulos u otras formaciones académica ejemplo diplomado experiencia y estudios en otras áreas distinta a la carrera estudiada. Por cuello para tener trabajo uno debe tener conexiones.

- Nuevas medidas preventivas, solicitan más pruebas médicas y buscan personas de mayor confianza.
- Porque las empresas dado al golpe económico que han tenido durante la pandemia, han reducido la contratación de personal y/o pueda que hayan recortado personal.
- Hay que buscarlas online.
- Por la pandemia y por los cambios drásticos que se dan en las empresas hoy en día.
- Los cambios se han producido a raíz de las nuevas tecnologías empleadas en los trabajos.
- Me ha costado volver a conseguir trabajo después que hicieron recorte de personal por la pandemia.
- Las mayorías de empresa no quiere dar trabajo.
- En mi caso siempre conservo mí mismo trabajo.
- Ya no hay trabajo como antes de la pandemia.
- Para un empleo hoy en día me ofrecen varios puestos por un sueldo bajo
- Porque hay menos empleo.
- Siempre conservo mí mismo trabajo.
- Desde que me gradué no encuentro trabajo por la pandemia.
- Dado a la limitada contratación que hacen las empresas debido al golpe económico.
- Nuevas modalidades de ejercer los puestos.
- Por el avance en tecnología

- Han cambiado porque antes las empresas poseían grandes cantidades de empleados y podían seguir contratando más, sin embargo, ahora existe un número límite de contrataciones para cada empresa para respetar la cantidad de personas dentro de un edificio, compañía, establecimiento, etc; lo que conlleva a una menor oferta laboral, y si publicasen una, la cantidad de candidatos sería significativamente más alta a comparación de los años anteriores y fuera más complicado llegar a ser contratado.
- También considero que las competencias que los reclutadores buscan en los candidatos han cambiado, requieren de personas más conocedoras de la tecnología y medios digitales, que sepan manejar situaciones de estrés (más de lo habitual) y que posea creatividad para la resolución de problemas alrededor de cualquier tema que involucró el Covid-19.
- Situación de pandemia.
- Por qué nos obliga a realizar ajustes a las nuevas tecnologías.
- Exigen más experiencia y conocimiento.
- Por la falta de oportunidades.
- Por qué necesitan personal preparado, con un menor margen de error.
- Debido a la pandemia muchas empresas cerraron causando obviamente despido de personal y por eso nos enfrentamos a la escasez de poder obtener un empleo porque no muchas empresas no han podido recuperar lo que se perdió.
- La mayoría de las cosas se hacen de forma virtual.
- Políticas de las empresas.
- Aún sigue habiendo trabajos que exigen una experiencia previa.
- Por la situación que atraviesa la empresa a veces deciden reducir los salarios.

- Existe una mayor competitividad.
- Por la pandemia hay cerrado muchas empresas, por lo que la oferta laboral es escasa y muchos no logran obtener un puesto de trabajo donde puedan adquirir experiencia.
- Demasiadas personas desempleadas, hay muy pocos emprendedores que realicen un negocio o hagan una empresa para ejercer trabajo.

Respuestas representativas:

- “Porque hay nuevas disposiciones que se deben conocer y aplicar, y hay menos puestos disponibles por el desempleo que ya existía, sumado al que dejó la pandemia.”
- “Porque las empresas se adaptan a los nuevos entornos y normalidades. De la misma forma lo deberán hacer los aspirantes y personal en general.”
- “Factor económico en El Salvador, factores externos como el giro que dio la pandemia, llegó a implementarse una metodología diferente de trabajo desde casa (teletrabajo) mayor competitividad entre las empresas y trasladar la versión antigua a métodos virtuales.”
- “Porque han ayudado a las personas a modernizar las habilidades que tienen en el uso de la tecnología, ha cambiado los paradigmas que se tenían al momento de realizar reuniones o capacitaciones virtuales y esto ayuda a la agilización de procesos.”
- “Los cambios se han producido a raíz de las nuevas tecnologías empleadas en los trabajos.”
- “También considero que las competencias que los reclutadores buscan en los candidatos han cambiado, requieren de personas más conocedoras de la tecnología y medios digitales, que sepan manejar situaciones de estrés (más de lo habitual) y que posea creatividad para la resolución de problemas alrededor de cualquier tema que involucró el Covid-19.”

- “La mayoría de las cosas se hacen de forma virtual.”

Análisis e interpretación de datos:

Las nuevas disposiciones para obtener un empleo han tenido cambio, así lo considera la muestra, debido a que, en la actualidad, el conocer de tecnología y diferentes herramientas para la virtualización del trabajo, mejor conocido como teletrabajo es algo imprescindible al momento de optar por un empleo, ya que consideran que las empresas se han adaptado a un entorno de menos contacto físico con más uso de tecnología y agilización de los procesos internos.

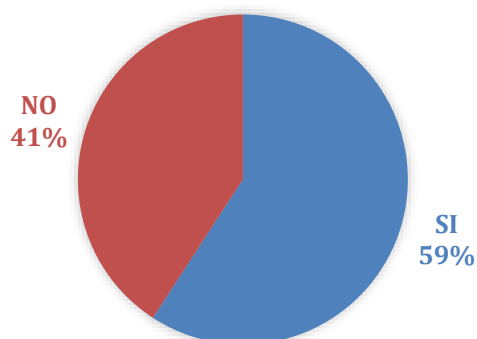
Pregunta 9: ¿Considera que tener experiencia en el rubro en que desea incursionar es importante para obtener empleo?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 32: ¿Considera que tener experiencia en el rubro en que desea incursionar es importante para obtener empleo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	58	59%
NO	40	41%
Total	98	100%

Gráfico No. 32: ¿Considera que tener experiencia en el rubro en que desea incursionar es importante para obtener empleo?



Análisis e interpretación de datos:

Según las respuestas un 59% mencionó que si es importante la experiencia y un 41% menciona que no es importante la experiencia. Los graduados están conscientes que la experiencia en el rubro que desean incursionar es importante para obtener un empleo.

Pregunta 9 parte 2: ¿Por qué lo considera así?

Las repuestas por parte de los graduados fueron las siguientes:

- Porque, así como unos tienen experiencia otros tienen ganas de aprender y adecuarse de manera más rápida a un sistema de trabajo.
- Porque no se puede guiar un barco a ciegas, se necesita conocimiento técnico para manejar cargos y empresas.
- Porque en las ofertas de empleo siempre lo ponen como requisito.
- Todas las personas en algún momento no cuentan con la experiencia más que con un conocimiento teórico y si no hay oportunidades la tasa de desempleo sería más alta y solo habría personas "mayores" ocupando los puestos.
- Es lo que buscan las empresas hoy en día.
- Si, por que hoy en día las empresas solo buscan personas que tengan experiencia laboral en el rubro que se desea trabajar, de lo contrario es muy difícil que se adquiera el trabajo.
- Porque se va formando una idea.
- Por las condiciones actuales los requieren ser más competitivos.
- Los conocimientos y habilidades adquiridos generalmente proporcionan una base más sólida.
- Se requiere de algunas técnicas o estrategias de negociación, procesos y manejo de personal.
- Una persona con experiencia en el área se desenvuelve con mayor facilidad y eso le incurre una disminución de costos de capacitación por parte de la empresa.
- Por la facilidad para adecuarse.

- De alguna manera siempre se aprende, la experiencia la puedo obtener ahí.
- Porque las muchas veces las habilidades para relacionarse con otras personas se obtienen con la experiencia de tratar con diferente tipo de personas
- Porque todas las empresas lo exigen y lo peor que años.
- Quizás no ser experto, pero conocer las bases sí.
- Pienso que es necesario conocer el funcionamiento de las actividades laborales hasta cierto punto.
- Porque tener una experiencia genera ventaja, pero si a los nuevos profesionales no se les brinda la oportunidad de ser contratados y capacitados por la empresa aún sin tener experiencia, está no será adquirida y será aún más difícil conseguir empleo.
- En el puesto pueden capacitarlo sin necesidad de tener experiencia.
- A nadie contratan sin experiencia por lo general.
- Porque es una carta de referencia de que uno sabe lo que tiene que hacer y qué acciones tomar ante ciertas situaciones.
- Porque a través de la experiencia la persona está más apta para cumplir los requisitos del puesto solicitado.
- Se considera importante, ya que se necesita conocer por lo menos lo básico de lo que se desempeñará en el cargo.
- Para saber que se tiene que hacer.
- Más rápido lo contratan.
- Con experiencia es más fácil conseguir un puesto.
- Es una facilidad para la empresa.
- Porque ya hay una buena manera para desempeñar el puesto.
- Porque en algunas áreas puede empezar desde cero.
- Por mi experiencia eh obtenido el cargo que tengo.
- Cuando no tiene experiencia no lo contratan porque piensan porque no sabe nada.

- Porque hay que tener conocimientos para poder ejercer las funciones que nos otorgan.
- Porque contribuye a desempeñar de manera más productiva las labores.
- Es puesto clave para poder brindar servicios de calidad.
- Nadie nace sabiendo todo lo que sabe, sin embargo, es necesario un conocimiento básico de las tareas que son asignadas.
- Es necesario conocer sobre el medio.
- Porque permite que los conocimientos y habilidades obtenidos te abran puertas para otro empleo.
- Mientras no le den la oportunidad de estar en un puesto nunca podrá obtener experiencia
- Para tener mayor probabilidad de ser contratado.
- Puesto que esa persona está altamente capacitada para poder desempeñar muy bien en el área porque sabe cómo aplicar estrategias y ejecutarlas en el momento, más sin embargo en mi punto de vista creo también que a veces las personas sin experiencia alguna son las que más pueden llegar a sorprender a la hora de desempeñar un trabajo ya que todos tenemos capacidades solo que estas personas no corren con esa suerte de poder entrar a una empresa prestigiosa, sino es porque alguien que lo recomiende es decir por cuello.
- Es importante, la experiencia siempre cuenta.
- El aprendizaje/capacitación tiene un costo elevado para la empresa. Desarrollas a su equipo desde cero es aún más alto su costo, por eso requieren que los que llegan conozcan ya sobre lo que pide de ellos y que su capacitación sea más rápida.
- Porque casi siempre las empresas buscan empleados con 3 o 5 años de experiencia.
- Si es importante debido a lo que les comenté antes que algunas empresas toman el tener experiencia como algo necesario para contratar a alguien.
- Por qué así se tiene más habilidades.

- La experiencia va de la mano con el aprendizaje y compromiso.
- Por el sentido de responsabilidad, conocimientos, entre otros. Pero también considero que se le tiene que dar oportunidad a lo que buscan su primer trabajo
- Experiencia.

Respuestas representativas:

- “Porque en las ofertas de empleo siempre lo ponen como requisito.”
- “Si, por que hoy en día las empresas solo buscan personas que tengan experiencia laboral en el rubro que se desea trabajar, de lo contrario es muy difícil que se adquiera el trabajo.”
- “Por las condiciones actuales los requieren ser más competitivos.”
- “Una persona con experiencia en el área se desenvuelve con mayor facilidad y eso le incurre una disminución de costos de capacitación por parte de la empresa.”
- “Porque a través de la experiencia la persona está más apta para cumplir los requisitos del puesto solicitado.”
- “Por mi experiencia eh obtenido el cargo que tengo.”
- “El aprendizaje/capacitación tiene un costo elevado para la empresa. Desarrollas a su equipo desde cero es aún más alto su costo, por eso requieren que los que llegan conozcan ya sobre lo que pide de ellos y que su capacitación sea más rápida.”

Análisis e interpretación de datos:

La experiencia laboral según las respuestas de los encuestados es importante ya que ello ha sido su herramienta para la obtención de su cargo, reconocen que, para las empresas por no tener presupuesto o tiempo para desarrollar personal sin experiencia, en su mayoría optan por personal con alguna experiencia. Por lo tanto, el haber tenido una experiencia laboral en el rubro que desean incursionar, a los graduados los hace más competitivos en el mercado laboral.

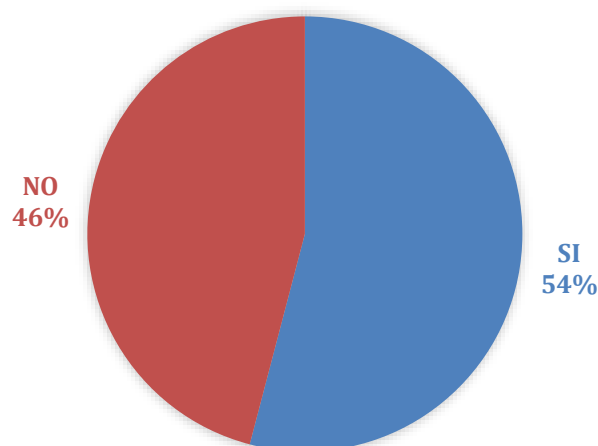
Pregunta 10: ¿Considera usted que su formación académica universitaria es suficiente para desempeñarse en su futuro trabajo?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 33: Su formación académica universitaria es suficiente para desempeñarse en su futuro trabajo

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	53	54%
NO	45	46%
Total	98	100%

Gráfico No. 33: Su formación académica universitaria es suficiente para desempeñarse en su futuro trabajo



Análisis e interpretación de datos:

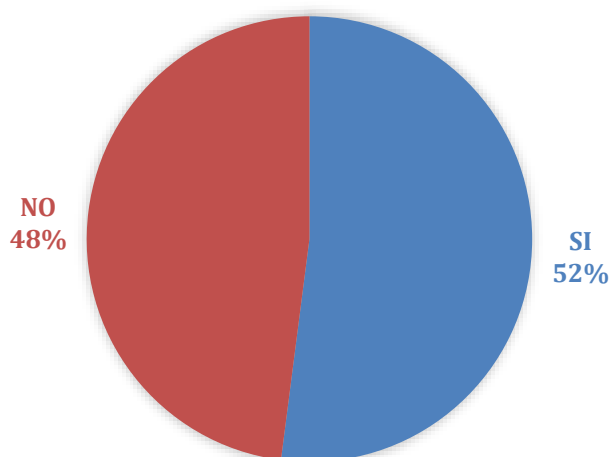
Según las respuestas un 54% dijo que si es suficiente la formación universitaria y un 46% dijo que no es suficiente la formación universitaria. La brecha entre las dos respuestas es poca lo cual indica que una buena parte de los graduados de administración de empresas considera que su formación académica no es suficiente.

Se hace la comparativa con la pregunta siete “¿Ha tenido alguna experiencia laboral?” Que se elaboró a los graduados, en donde los que respondieron “SI” es del cincuenta y dos por ciento y el “NO” es del cuarenta y ocho por ciento. Por lo tanto, esta similitud en las respuestas, indica que los que respondieron “SI” consideran que es suficiente su formación universitaria, probablemente son los que han tenido una experiencia laboral o poseen un empleo. y sucede el mismo patrón de similitud con los que consideraron que “NO” es suficiente probablemente son los que no encuentran alguna experiencia laboral o no poseen un empleo.

Tabla pregunta 7 de encuesta a graduados:

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	51	52%
NO	47	48%
Total	98	100%

Gráfica:



Pregunta 10 parte 2: ¿Por qué?

Las repuestas por parte de los graduados fueron las siguientes.

- Solo son bases, pero en la práctica es poco lo que se necesita.

- Porque la educación universitaria es la parte teórica de la profesión, la realidad y el aprendizaje complementario es en el momento de laborar y ser parte de una empresa, la universidad da las bases del conocimiento.
- El mundo es un constante cambio, donde día con día de necesitan más formaciones.
- Porque además de la base teórica, en la carrera desarrollamos proyectos y trabajos que sustentan la práctica.
- Porque por mi formación académica es que he tenido los trabajos.
- Considero que las universidades dejan de lado muchos factores que se los alumnos deberían estudiar y practicar, ya que, en el momento de obtener un trabajo, mucho de lo que enseñan en las universidades no se utiliza.
- Cada día se aprende algo nuevo, y a diario se va actualizando el sistema.
- La experiencia.
- Las experiencias obtenidas en la universidad no fueron suficientes para desempeñar mis cargos, pero si proporcionaron una base general de conocimientos, mas no muy profundos en ciertas áreas.
- Se tiene que seguir estudiando.
- Con el paso del tiempo surgen cambios en nuestra realidad laboral por lo cual se debe estar capacitado y actualizado todo tipo de información referente a el rubro que se desarrolle.
- Se requiere seguir fortaleciendo nuestros conocimientos.
- Porque ahí se pueden realizar también trabajos prácticos que me ayuden para una visión futura de trabajo.
- Porque el nivel de exigencia académico ha sido alto, así que personalmente me siento capaz de desempeñarme en los puestos mencionados anteriormente.
- Siempre requieren más estudios.
- Obviamente que no es lo mismo la teoría que la práctica
- Porque es necesario, aunque a veces no sé qué quiera admitir tener cierta experiencia para desempeñar sé en dicho cargo.

- Es necesario seguir estudiando cursos y diplomados, además de aprender diversas habilidades porque el mundo va cambiando.
- Porque a pesar de que sientan buenas bases, todo lo aprende en la universidad hay que ponerlo en práctica en la vida real y pues muchas veces la realidad es muy diferente a lo que se nos ha enseñado.
- Hay que especializarse.
- Porque la realidad laboral es en mucho diferente a la teoría planteada en clases.
- Porque a lo largo de mi carrera profesional he adquirido los conocimientos necesarios para poder optar y desempeñar con mucha más facilidad dicho puesto de trabajo.
- Cuando se sale de la Universidad los conocimientos teóricos quedan muy por debajo de la práctica.
- Tengo que estudiar un postgrado para obtener el trabajo de mis sueños.
- Voy a seguir estudiando.
- En las empresas ahora piden más títulos universitarios.
- Hay que estudiar más.
- Porque en las universidades enseñan solo teoría y en la empresa lo ponen a ejercer otras cosas.
- Porque tengo mi título universitario.
- Tengo que estudiar un postgrado para poder ascender a otro puesto.
- Hoy en día es mejor estudiar más.
- Me considero capaz de ejercer mi carrera.
- Porque siempre hay que aprender adicional a lo que nos brinda la universidad, no se consideran situaciones reales.
- Porque es la base para desempeñarlo.
- No se ve todo lo necesario.

- Los profesionales actuales necesitamos estudiar constantemente de todos los temas que involucren nuestro rubro y no todo lo enseñado en la universidad es aplicado en el mundo laboral.
- La formación es continua.
- Tengo la teoría básica para poder desempeñarme en el mercado laboral.
- Porque la información impartida a veces no es la adecuada o no es lo suficiente para poner en práctica en la empresa.
- Tengo mucha capacidad.
- Por qué mayormente es un requisito mis estudios para estos puestos.
- Claro es importante, pero no es suficiente porque se trata de qué día a día aprendamos cosas nuevas las cuales aporten beneficios y frutos en un futuro.
- Si, considero que lo aprendido es suficiente. Depende de cada uno lo que hace con ese conocimiento.
- Porque no es lo suficiente.
- Siempre se requiere más experiencia.
- Debido a que si uno se gradúa es porque tiene el conocimiento y las bases suficientes para desempeñar un puesto de trabajo.
- Por qué fue una muy buena formación.
- Porque nos generan la capacidad para desenvolverse en cualquier área y poder adaptarse a la empresa.
- Mi formación académica ha sido un empujón a determinados trabajos que en un principio son poco prometedores pero que abren brecha a muchos caminos dependiendo del ámbito en que tú te desenvuelves mejor, en mi caso al menos, ha sido trabajar en ramas de Diseño y publicidad.
- Siempre, pero puestos de alta jerarquía piden requisitos como inglés, maestrías, etc.
- Pesa más la experiencia y contactos que solo el título.

Respuestas representativas:

- Considero que las universidades dejan de lado muchos factores que se los alumnos deberían estudiar y practicar, ya que, en el momento de obtener un trabajo, mucho de lo que enseñan en las universidades no se utiliza.
- Las experiencias obtenidas en la universidad no fueron suficientes para desempeñar mis cargos, pero si proporcionaron una base general de conocimientos, mas no muy profundos en ciertas áreas.
- Se requiere seguir fortaleciendo nuestros conocimientos.
- Es necesario seguir estudiando cursos y diplomados, además de aprender diversas habilidades porque el mundo va cambiando.
- En las empresas ahora piden más títulos universitarios.
- Porque en las universidades enseñan solo teoría y en la empresa lo ponen a ejercer otras cosas.
- Siempre, pero puestos de alta jerarquía piden requisitos como inglés, maestrías, etc.
- Pesa más la experiencia y contactos que solo el título.

Análisis e interpretación de datos:

La formación universitaria por si sola no es suficiente mencionaron los graduados de administración de empresas encuestados, ya que tiene que ir acompañado con varios factores entre ellos se puede mencionar: experiencia laboral, un segundo idioma, relaciones interpersonales o contactos y si se desea optar por un cargo de mayor jerarquía se requiere de una maestría.

Pregunta: 11 ¿Cuál es su nivel de inglés?

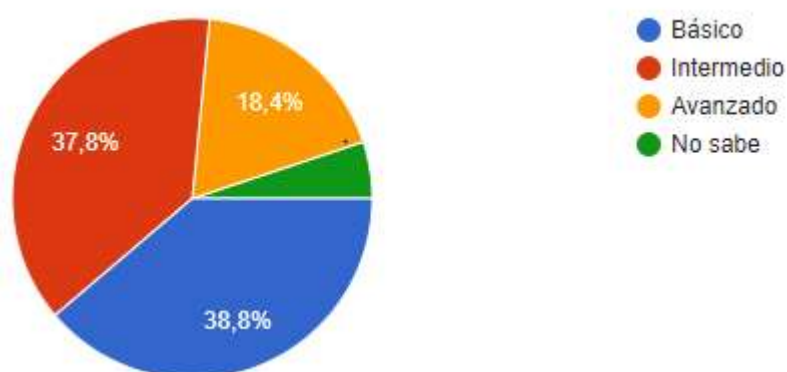
Objetivo: Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

Tabla No. 34: Nivel del idioma inglés

	Frecuencia	Porcentaje
Básico	38	38.8 %

Intermedio	37	37.8 %
Avanzado	18	18.4 %
No sabe	5	5.7 %
Total	98	100%

Gráfico No. 34: Nivel del idioma inglés



Análisis e interpretación de datos:

La gráfica muestra que 38.8% de graduados manejan el idioma inglés a nivel básico y el 37.8% a nivel intermedio, de ser necesario se concluye que el setenta por ciento de los graduados de la carrera de administración de empresas maneja un segundo idioma.

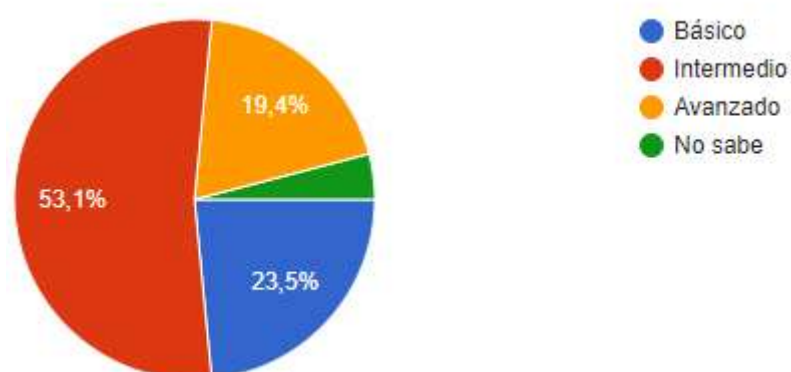
Pregunta: 12 ¿Qué nivel considera usted su nivel de manejo de ofimática?

Objetivo: Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

Tabla No. 35: Nivel de manejo de ofimática

	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	52	53.1 %
Básico	23	23.5 %
Avanzado	19	19.4 %
No sabe	4	4 %
Total	98	100%

Gráfico No. 35: Nivel de manejo de ofimática



Análisis e interpretación de datos:

Los datos recolectados muestran que el 76.6% de graduados de administración de empresas maneja el paquete de ofimática; un 23.5% a nivel básico y un 53.1% a nivel intermedio, al ser un requerimiento indispensable dentro de una empresa la mitad de los graduados de la carrera de administración de empresas tiene un buen manejo del paquete de ofimática.

Pregunta: 13 ¿Cuáles de estos equipos sabe manejar?

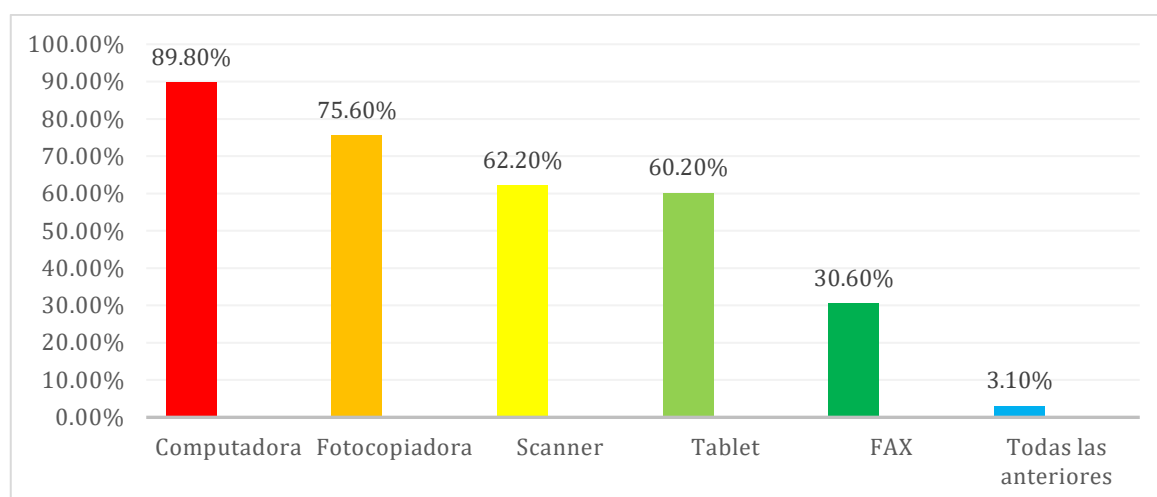
Objetivo: Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

Tabla No. 36: Equipos que sabe manejar

	Frecuencia	Porcentaje
Computadora	88	89.8 %
Fotocopiadora	75	75.6 %
Scanner	61	62.2 %
Tablet	59	60.2 %
FAX	30	30.6 %
Todas las anteriores	3	3.1 %
TOTAL	316	321.5%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 98 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No 36: Equipos que sabe manejar**Análisis e interpretación de datos:**

El 89.8% de los graduados de administración de empresas maneja el computador que es indispensable al cargo gerencial, se puede interpretar a través de los datos recopilados que la mayoría de los graduados de la carrera de administración de empresas de las diferentes universidades de San Miguel maneja los dispositivos electrónicos necesarios al aplicar a un puesto gerencial.

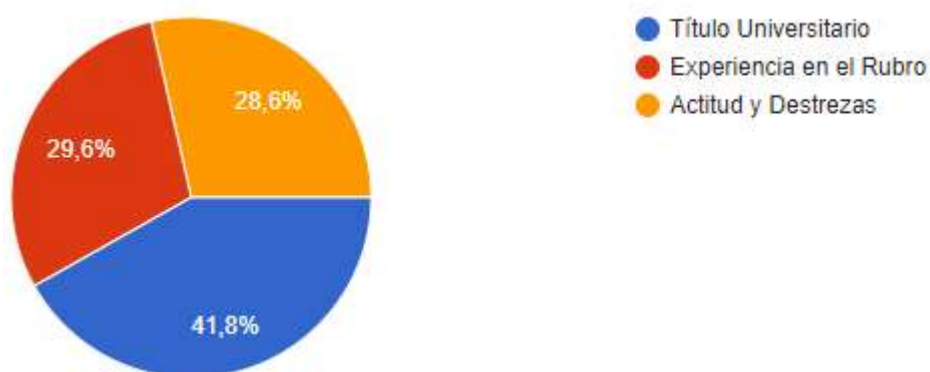
Pregunta: 14 ¿Qué considera usted que es lo más importante a la hora de obtener un empleo?

Objetivo: Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

Tabla No. 37: Lo más importante para obtener empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Título Universitario.	41	41.8 %
Experiencia en el rubro.	29	30 %
Actitud y Destrezas.	28	29 %
Total	98	100%

Gráfica No. 37: Lo más importante para obtener empleo



Análisis e interpretación de datos:

Los estudiantes graduados de administración de empresas encuestados marcaron que lo más importante a la hora de obtener un empleo es el título universitario con un 41.8%, mientras un 29.6% experiencia en el rubro y un 28.6% las actitudes y destrezas. Esto nos indica que el título universitario según ellos es lo más importante para obtener un empleo.

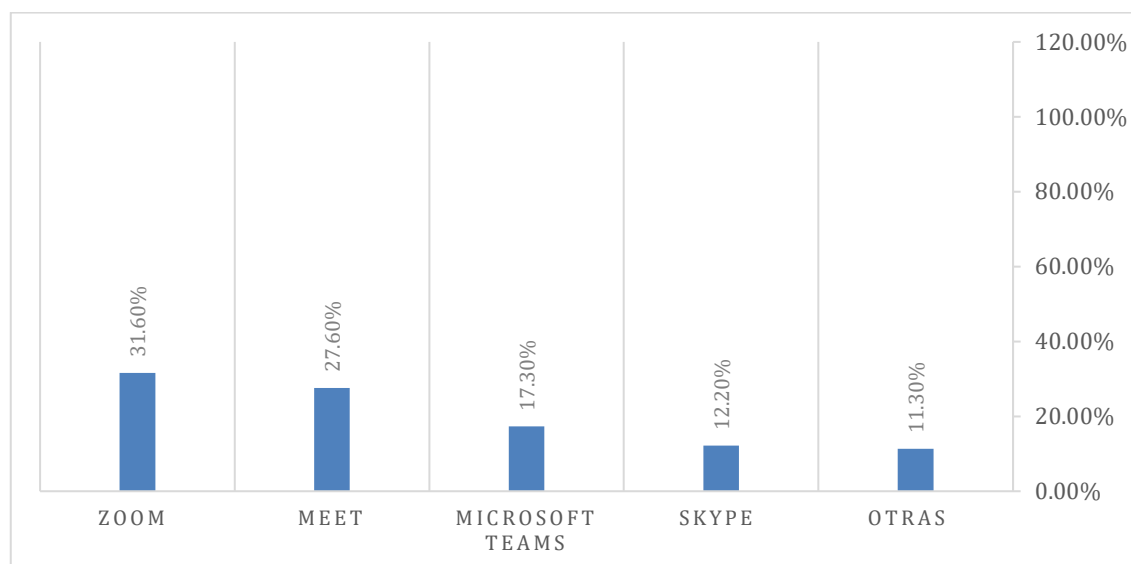
Pregunta: 15 ¿Qué plataformas virtuales puede usar para hacer video conferencias empresariales?

Objetivo: Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

Tabla No. 38: Plataformas virtuales puede usar para hacer video conferencias empresariales

	Frecuencia	Porcentaje
Zoom	31	31.6%
Meet	27	27.6%
Microsoft Teams	17	17.3%
Skype	12	12.2%
Otras	11	11.3%
Total	98	100%

Gráfica No. 38: Plataformas virtuales puede usar para hacer video conferencias empresariales



Análisis e interpretación de datos:

Los datos recopilados muestran que solo el 31.6% de los graduados de administración de empresas de las diferentes universidades de San Miguel, está capacitado para realizar videoconferencias empresariales en cualquier plataforma virtual que se le solicite.

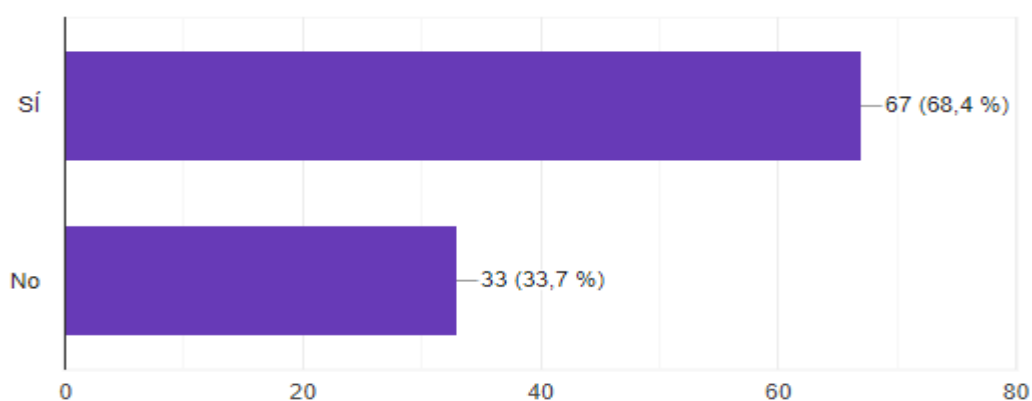
Pregunta: 16 ¿Conoce cómo se maneja Redes Sociales a nivel empresarial?

Objetivo: Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

Tabla No. 39: Conoce cómo se maneja Redes Sociales a nivel empresarial

	Frecuencia	Porcentaje
Si	67	68.4 %
No	31	31.6 %
Total	98	100%

Gráfico No. 39: Conoce cómo se maneja Redes Sociales a nivel empresarial



Análisis e interpretación de datos:

El 68.4% de los graduados de la carrera de administración de empresas de las diferentes universidades de San Miguel, pueden utilizar redes sociales empresariales, el otro 33.7% utiliza las redes sociales con diferente fin, podemos concluir que más de la mitad de los graduados de administración de empresas tiene la capacidad de manejar redes sociales a nivel empresarial.

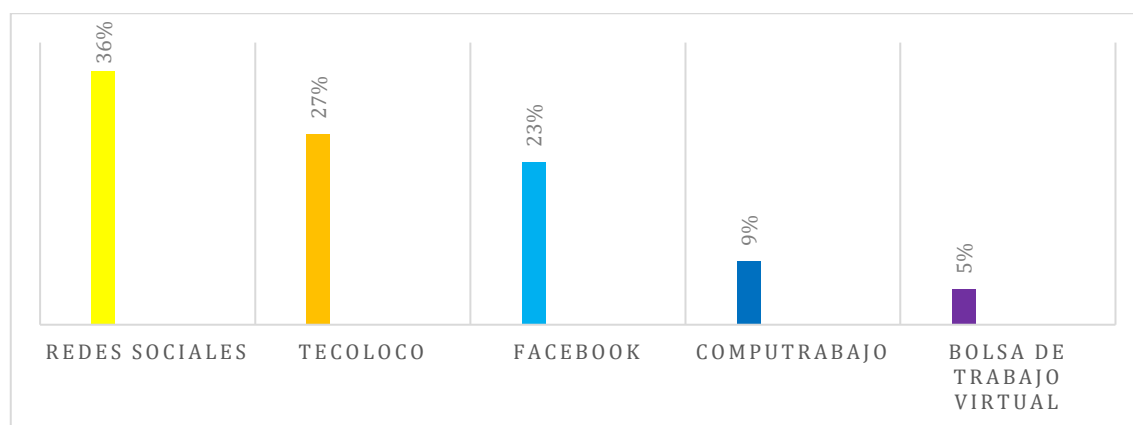
Pregunta: 17 ¿Cuál plataforma virtual utiliza para aplicar a un empleo?

Objetivo: Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

Tabla No 40: Plataforma virtual que utiliza para aplicar a un empleo

	Frecuencia	Porcentaje
Redes sociales	35.2	35.7 %
Tecoloco	26.8	27.3 %
Facebook	23	23.9 %
CompuTrabajo	8.5	9 %
Bolsa de trabajo virtual	4.5	4.1 %
Total	98	100%

Gráfico No. 40: Plataforma virtual que utiliza para aplicar a un empleo



Análisis e interpretación de datos:

Partiendo de la nueva normalidad los datos muestran que el 36.9% de graduados de administración de empresas de las diferentes universidades de San Miguel, optan por utilizar las redes sociales para aplicar a diferentes oportunidades laborales.

4.1.2 Combinación de encuesta empresas y graduados

Pregunta: 1 empresas ¿Qué es lo más importante al momento de contratar a una persona?

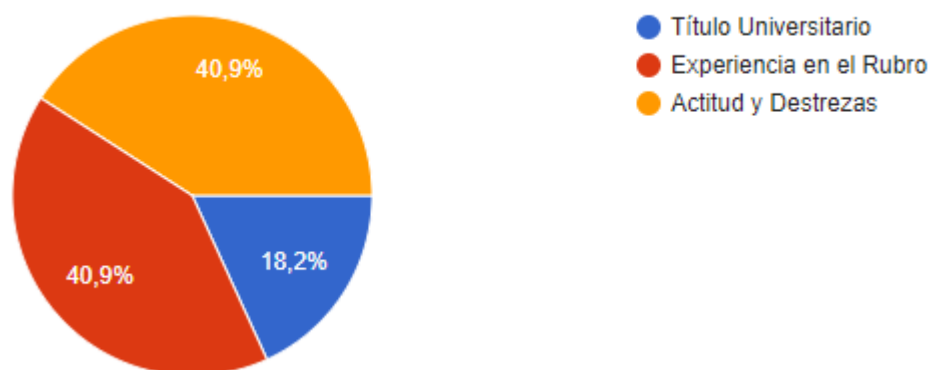
Pregunta 14 graduados ¿Qué considera usted que es lo más importante a la hora de obtener un empleo? Marque una opción.

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 4: Criterios considerados de importancia al contratar

	Frecuencia	Porcentaje
Título Universitario.	9	40.9%
Experiencia en el rubro.	9	40.9%
Actitud y Destrezas.	4	18.2%
Total	22	100%

Gráfico No. 4: Criterios considerados de importancia al contratar



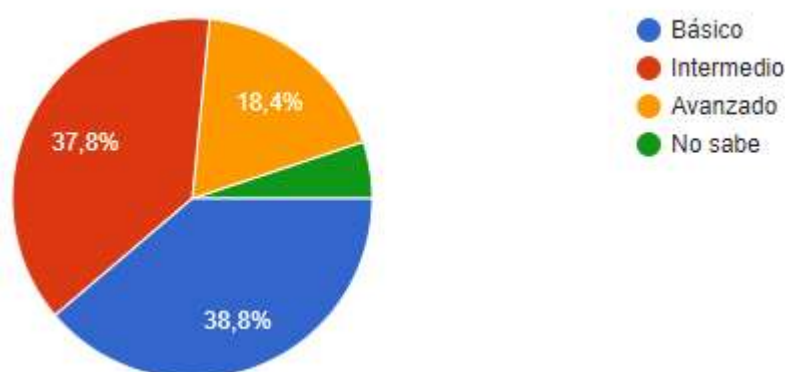
Encuesta a los graduados de administración de empresas

Tabla No. 36: Criterios considerados de importancia al contratar

	Frecuencia	Porcentaje
Título Universitario.	41	41.8%

Actitud y Destrezas.	29	29.6%
Experiencia en el rubro.	28	28.6%
Total	98	100%

Gráfico No. 36: Criterios considerados de importancia al contratar



Análisis e interpretación de datos:

Los datos en porcentaje de la tabla revelan que las empresas consideran de suma importancia la experiencia, actitudes y destrezas que los graduados de administración de empresas poseen al momento de iniciar con el proceso de contratación; sin embargo los estudiantes anteponen el título universitario a las diferentes opciones, se puede interpretar de esta manera que la percepción de los egresados de administración de empresas de las diferentes universidades de San Miguel está equivocada, le dan importancia a culminar su carrera sin importar el método, cuando los datos de las empresas encuestadas revelan que es durante el proceso de formación las habilidades, destrezas y actitudes que desarrollan lo que realmente puede darles una oportunidad en la inserción laboral postpandemia.

Los estudiantes graduados de administración de empresas encuestados marcaron que lo más importante a la hora de obtener un empleo es el título universitario, sin embargo, en comparación con los datos recopilados en las empresas se encuentra un hallazgo diferente, debido a que las empresas consideran que la experiencia, las actitudes y destrezas, son los puntos de referencia al iniciar el proceso de selección de personal.

Pregunta: 4 empresas Entre las actitudes, que se mencionan a continuación, ¿Cuáles considera que son indispensables en la formación de un profesional en Administración de Empresas? Marque 3

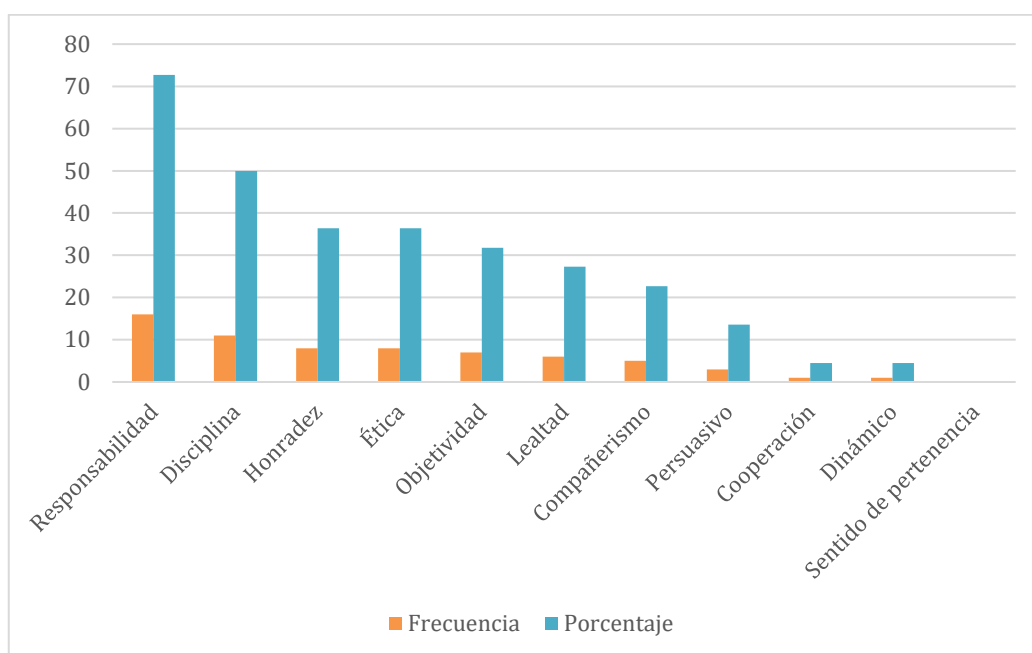
Pregunta 6 graduados ¿Qué actitudes son necesarias en el cargo que usted quisiera desempeñar?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias que los graduados consideran que se les exigirán por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 7: Actitudes importantes en la formación de un profesional

	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	16	72.7%
Disciplina	11	50%
Honradez	8	36.4%
Ética	8	36.4%
Objetividad	7	31.8%
Lealtad	6	27.3%
Compañerismo	5	22.7%
Persuasivo	3	13.6%
Cooperación	1	4.5%
Dinámico	1	4.5%
Sentido de Pertenencia	0	0%
Total	66	100%

Gráfico No. 7: Actitudes importantes en la formación de un profesional



Encuesta a los graduados de administración de empresas

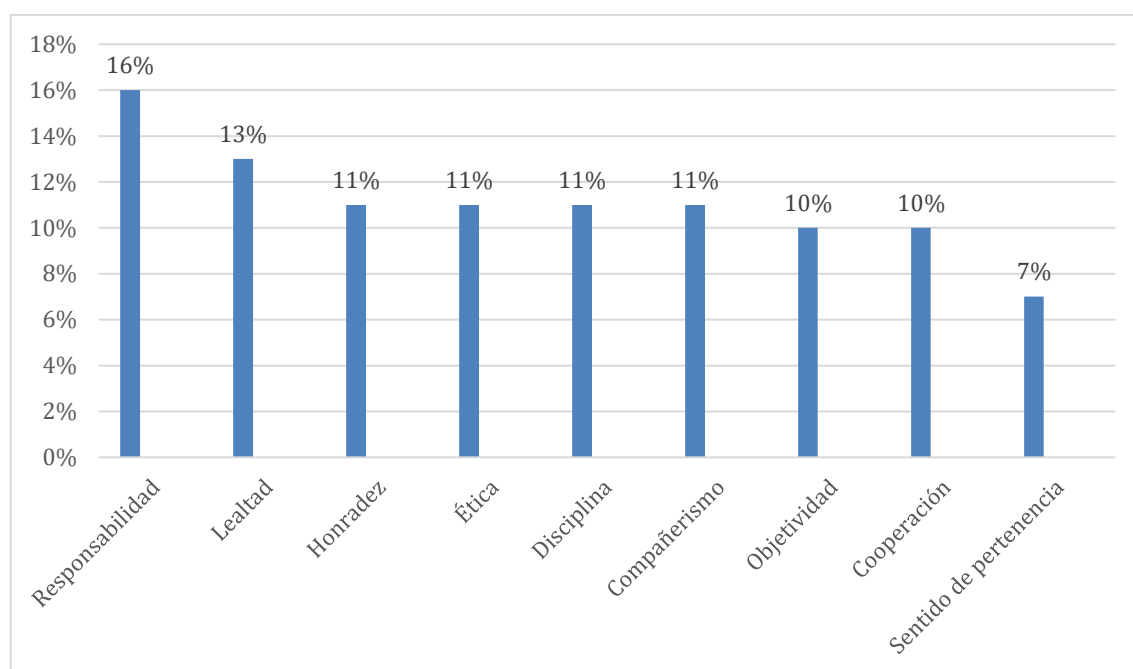
Tabla No. 28: Actitudes son necesarias en el cargo que usted quisiera desempeñar

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Responsabilidad	78	16%
Lealtad	64	13%
Honradez	54	11%
Ética	53	11%
Disciplina	52	11%
Compañerismo	52	11%
Objetividad	49	10%
Cooperación	47	10%
Sentido de pertenencia	34	7%
Total	483	100%

Nota aclaratoria:

El total de respuestas da un número mayor a 98 debido a que cada encuestado podía seleccionar más de una opción.

Gráfico No. 28: Actitudes son necesarias en el cargo que usted quisiera desempeñar



Análisis e interpretación de datos:

Los graduados encuestados estiman que la responsabilidad con 16% es la actitud más fundamental para obtener empleo, un hallazgo importante es que el sentido de pertenencia es la actitud menos considerada con 7%, haciendo una comparativa con la **pregunta 4** de la encuesta la cual fue la siguiente: “Entre las actitudes, que se mencionan a continuación ¿Cuáles considera que son importantes en la formación de un profesional en Administración de Empresas?” que se elaboró a los empleadores en donde sentido de pertenencia, obtuvo ninguna elección es decir 0% de participación, por lo tanto esta pregunta tiene similitud con la percepción de los empleadores.

Pregunta: 5 empresas ¿Qué nivel del idioma inglés se requiere para los puestos gerenciales o directivos?

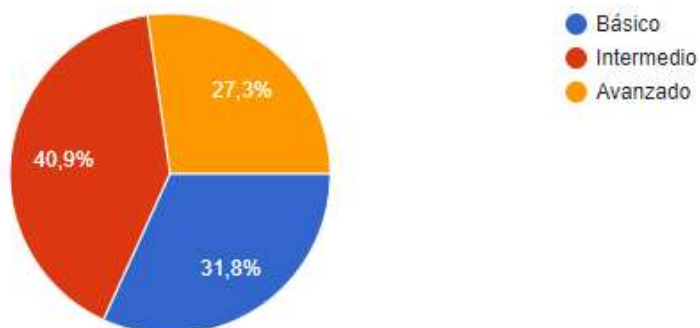
Pregunta 11 graduados ¿Cuál es su nivel de inglés?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 8: Nivel del idioma ingles

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	9	40.9%
Básico	7	31.8%
Avanzado	6	27.3%
Total	22	100%

Gráfico No. 8: Nivel del idioma ingles

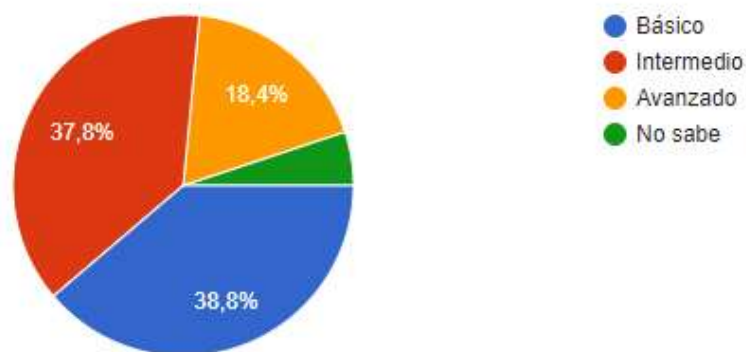


Encuesta a graduados de administración de empresas.

Tabla: No. 33: Nivel del idioma ingles

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Intermedio	37	37.8%
Básico	38	38.8%
Avanzado	18	18.4%
No sabe	5	5.1%
Total	98	100%

Gráfica No. 33: Nivel del idioma ingles



Análisis e interpretación de datos:

Los datos recopilados de las diferentes empresas encuestadas muestran que existe un porcentaje del 40.9% para el nivel de inglés intermedio, un 31.8% seleccionó el inglés a nivel básico y por último un 27.3 el avanzado. Por tanto, se puede establecer que para las empresas es importante que el profesional que ejerza un puesto gerencial tenga un nivel de inglés intermedio sin embargo como podemos observar en los gráficos solo el 53.1% de graduados de administración de empresas poseen el nivel de inglés requerido.

Pregunta: 9 empresas ¿La experiencia laboral es un factor determinante al momento de contratar Administradores de Empresas?

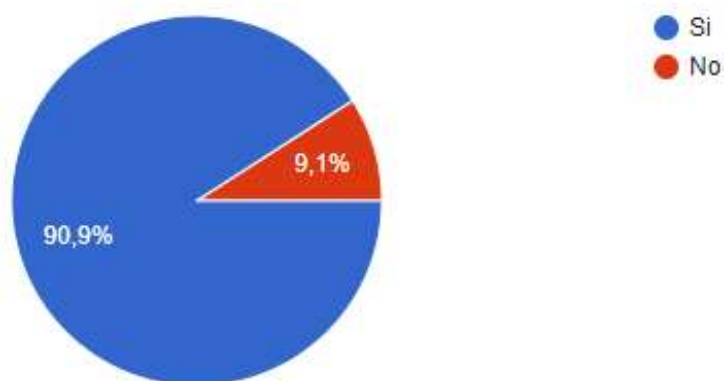
Pregunta 9 graduados ¿Considera que tener experiencia en el rubro en que desea incursionar es importante para obtener empleo?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

Tabla No. 13: La experiencia laboral factor determinante para contratar.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	20	90.9%
No	2	9.1%
Total	22	100%

Gráfico No. 13: La experiencia laboral factor determinante para contratar.

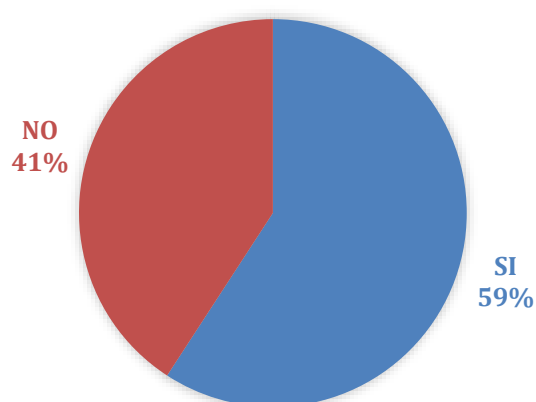


Encuesta a graduados de administración de empresas.

Tabla No. 32: ¿Considera que tener experiencia en el rubro en que desea incursionar es importante para obtener empleo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
SI	58	59%
NO	40	41%
Total	98	100%

Gráfico No. 32: ¿Considera que tener experiencia en el rubro en que desea incursionar es importante para obtener empleo?



Análisis e interpretación de datos:

Según las respuestas un 59% mencionó que si es importante la experiencia y un 41% menciona que no es importante la experiencia. Los graduados están conscientes que la experiencia en el rubro que desean incursionar es importante para obtener un empleo. Se hace la comparativa con las respuestas de la **pregunta 9:** “¿La experiencia laboral es un factor determinante al momento de contratar Administradores de Empresas?” que se elaboró para los empleadores en donde se observa con un categórico 90.9% que, si es sumamente importante, al momento de contratar a una persona, esto nos dice que la percepción de los que dijeron que no es importante la experiencia, contrasta con la realidad. Por lo tanto, los graduados que obtuvieron una experiencia laboral durante el transcurso de su carrera se hacen más atractivos para ser contratados para los empleadores.

4.1.3 Cruce de variables

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES DEL SECTOR SERVICIO Y COMERCIO

ESPECIFIQUE EL TAMAÑO DE LA EMPRESA DE ACUERDO CON EL NÚMERO DE EMPLEADOS CON PREGUNTA 1

1. ¿Qué es lo más importante al momento de contratar a una persona? Marque una opción

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

		¿Qué es lo más importante al momento de contratar a una persona?			Total
		Actitud y Destrezas	Experiencia en el Rubro	Título Universitario	
Especifique el tamaño de la empresa de acuerdo con el número de empleados	Gran empresa 100 y más empleados:	6	5	4	15
	Mediana empresa de 50 a 99 empleados:	2	2	0	4
	Pequeña empresa de 5 a 49 empleados:	1	2	0	3
Total		9	9	4	22

Análisis e interpretación de datos:

En este cruce de entre el tamaño de empresa con la pregunta 1 del cuestionario para empleadores, se afirma en primer lugar que, para la gran empresa de más de 100 empleados, los datos son los siguientes Actitudes y destrezas con 6, experiencia en el rubro con 5 y título universitario 4. Esto nos dice que para los empleadores es que buscan un perfil profesional con actitudes y destrezas favorables al puesto y por supuesto experiencia en el rubro dejando por último lugar en tener un título universitario.

ESPECIFIQUE EL TAMAÑO DE LA EMPRESA DE ACUERDO CON EL NÚMERO DE EMPLEADOS CON PREGUNTA 2

2. ¿Cuáles son las características que usted valora que debe tener un Gerente para su efectiva contratación? Marque 3 más importantes

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

		Especifique el tamaño de la empresa de acuerdo con el número de empleados			Total
		Gran empresa 100 y más empleados:	Mediana empresa de 50 a 99 empleados:	Pequeña empresa de 5 a 49 empleados:	
¿Cuáles son las características que usted valora que debe tener un Gerente para su efectiva contratación? Marque 3 más importantes	Buen comunicador, Habilidades efectivas de liderazgo, Conocimientos técnicos.	1	0	0	1
	Buen comunicador, Habilidades efectivas de liderazgo, Tomador de buenas decisiones.	0	0	1	1
	Buen comunicador, Tomador de buenas decisiones, Conocimientos técnicos.	0	0	1	1
	Habilidades efectivas de liderazgo, Conocimientos técnicos, Bueno para formar equipos	0	1	1	2
	Habilidades efectivas de liderazgo, Tener una visión o imagen clara de las cosas, Conocimientos técnicos.	2	1	0	3

	Habilidades efectivas de liderazgo, Tener una visión o imagen clara de las cosas, Crece bajo presión.	1	0	0	1
	Habilidades efectivas de liderazgo, Tomador de buenas decisiones, Bueno para formar equipos	3	1	0	4
	Habilidades efectivas de liderazgo, Tomador de buenas decisiones, Conocimientos técnicos.	1	0	0	1
	Tener una visión o imagen clara de las cosas, Bueno para formar equipos, Crece bajo presión.	1	1	0	2
	Tomador de buenas decisiones, Bueno para formar equipos, Crece bajo presión.	3	0	0	3
	Tomador de buenas decisiones, Conocimientos técnicos, Bueno para formar equipos	1	0	0	1
	Tomador de buenas decisiones, Tener una visión o imagen clara de las cosas, Bueno para formar equipos.	2	0	0	2
Total		15	4	3	22

Análisis e interpretación de datos:

Para caracterizar el tipo de perfil que busca el mercado laboral se hizo el cruce de la pregunta del tamaño de la empresa con la pregunta 2 del cuestionario para empleadores. Las caracterizaciones con mayor importancia fueron las siguientes: Habilidades efectivas de liderazgo, Tomador de buenas decisiones, Bueno para formar equipos y Tomador de buenas decisiones, Bueno para formar equipos, Crece bajo presión con 3 cada una, por lo tanto, con estos datos si confirma el tipo de características que buscan del profesional graduado, la gran empresa con más de 100 empleados.

SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE LA EMPRESA DONDE LABORA CON 1

1. ¿Qué es lo más importante al momento de contratar a una persona? Marque una opción

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

		¿Qué es lo más importante al momento de contratar a una persona?			Total
		Actitud y Destrezas	Experiencia en el Rubro	Título Universitario	
Sector económico al que pertenece la empresa donde labora	Comercio	4	5	3	12
	Servicio	5	4	1	10
Total		9	9	4	22

Análisis e interpretación de datos:

Al hacer el cruce del tipo de rubro con la pregunta del cuestionario para empleadores. Para el sector comercio tenemos lo siguiente: Actitudes y destrezas 4, experiencia en el rubro 5, título universitario 3; con lo que se concluye que lo más importante de un perfil de graduado de administración de empresa no es el título sino más bien experiencia en el rubro. Para el sector servicio se obtuvieron los siguientes datos: Actitudes y destrezas 5, experiencia en el rubro 4, título universitario 1; aquí se mira la misma tendencia del sector comercio por parte de los empleadores en darle mayor importancia a las actitudes y experiencia en el rubro que al título universitario.

SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE LA EMPRESA DONDE LABORA CON PREGUNTA 2

2. ¿Cuáles son las características que usted valora que debe tener un Gerente para su efectiva contratación? Marque 3 más importantes

Objetivo: Caracterizar a los graduados de la carrera de administración de empresas.

		Sector económico al que pertenece la empresa donde labora		Total
		Comercio	Servicio	
¿Cuáles son las características que usted valora que debe tener un Gerente para su efectiva contratación? Marque 3 más importantes	Buen comunicador, Habilidades efectivas de liderazgo, Conocimientos técnicos.	0	1	1
	Buen comunicador, Habilidades efectivas de liderazgo, Tomador de buenas decisiones.	0	1	1
	Buen comunicador, Tomador de buenas decisiones, Conocimientos técnicos.	0	1	1
	Habilidades efectivas de liderazgo, Conocimientos técnicos, Bueno para formar equipos.	1	1	2
	Habilidades efectivas de liderazgo, Tener una visión o imagen clara de las cosas, Conocimientos técnicos.	2	1	3

	Habilidades efectivas de liderazgo, Tener una visión o imagen clara de las cosas, Crece bajo presión.	0	1	1
	Habilidades efectivas de liderazgo, Tomador de buenas decisiones, Bueno para formar equipos.	3	1	4
	Habilidades efectivas de liderazgo, Tomador de buenas decisiones, Conocimientos técnicos.	1	0	1
	Tener una visión o imagen clara de las cosas, Bueno para formar equipos, Crece bajo presión.	0	2	2
	Tomador de buenas decisiones, Bueno para formar equipos, Crece bajo presión.	2	1	3
	Tomador de buenas decisiones, Conocimientos técnicos, Bueno para formar equipos	1	0	1
	Tomador de buenas decisiones, Tener una visión o imagen clara de las cosas., Bueno para formar equipo.	2	0	2
Total		12	10	22

Análisis e interpretación de datos:

Para el sector comercio es de mayor importancia que las Habilidades efectivas de liderazgo, Tomador de buenas decisiones, Bueno para formar equipos con esto significa que el graduado debe desarrollar dichos requerimientos para incursionar en este rubro. Para el sector servicio Tener una visión o imagen clara de las cosas., Bueno para formar equipos, Crece bajo presión. es el principal requerimiento del perfil de un graduado que buscan para su sector.

SECTOR ECONÓMICO AL QUE PERTENECE LA EMPRESA DONDE LABORA CON PREGUNTA 10

10. ¿En qué aspectos considera debe estar preparado el administrador para afrontar los cambios que espera la empresa en el futuro?
 Marcar 3

Objetivo: Analizar el perfil que las universidades están definiendo para los graduados de administración de empresas

		Sector económico al que pertenece la empresa donde labora		Total
		Comercio	Servicio	
¿En qué aspectos considera debe estar preparado el administrador para afrontar los cambios que espera la empresa en el futuro? Marcar 3	Conocimientos para el desarrollo, Diversificación de productos, Capacidad de Negociación.	1	0	1
	Conocimientos para el desarrollo, Manejo de nueva tecnología computarizada, Capacidad de Negociación.	0	2	2
	Conocimientos para el desarrollo, Mercadeo de nuevos productos, Capacidad de Negociación:	1	0	1
	Conocimientos para el desarrollo, Mercadeo de nuevos productos, Manejo de nueva tecnología computarizada.	1	0	1
	Conocimientos para el desarrollo, Reestructuración interna de la organización, Capacidad de Negociación.	1	0	1
	Internacionalización de Productos, Conocimientos para el desarrollo, Capacidad de Negociación.	2	1	3
	Internacionalización de Productos, Conocimientos para el desarrollo, Reestructuración interna de la organización.	0	1	1

	Internacionalización de Productos, Diversificación de productos, Manejo de nueva tecnología computarizada.	1	0	1
	Internacionalización de Productos, Mercadeo de nuevos productos, Diversificación de productos.	1	1	2
	Internacionalización de Productos, Mercadeo de nuevos productos, Reestructuración interna de la organización.	1	0	1
	Internacionalización de Productos, Posibilidad de comunicarse en idiomas extranjeros, Diversificación de productos.	0	1	1
	Mercadeo de nuevos productos, Diversificación de productos, Capacidad de Negociación.	1	0	1
	Mercadeo de nuevos productos, Diversificación de productos, Reestructuración interna de la organización.	1	0	1
	Mercadeo de nuevos productos, Reestructuración interna de la organización, Capacidad de Negociación.	0	2	2
	Posibilidad de comunicarse en idiomas extranjeros, Conocimientos para el desarrollo, Capacidad de Negociación.	0	1	1
	Posibilidad de comunicarse en idiomas extranjeros, Diversificación de productos, Manejo de nueva tecnología.	1	0	1
	Posibilidad de comunicarse en idiomas extranjeros, Manejo de nueva tecnología computarizada, Capacidad de Negociación.	0	1	1
Total		12	10	22

Análisis e interpretación de datos:

Para el sector comercio los datos muestran que Internacionalización de Productos, Conocimientos para el desarrollo, Capacidad de Negociación. es el requerimiento que deberán tener los administradores de empresas para poder sobresalir en dicho sector.

Con el sector servicio si tiene que Conocimientos para el desarrollo, Manejo de nueva tecnología computarizada, Capacidad de Negociación y Mercadeo de nuevos productos, Reestructuración interna de la organización, será lo que los empleadores en este rubro necesitaran de los nuevos perfiles a contratar para un puesto gerencial. Con ello es necesario que los nuevos programas de educación para un profesional se adapten dichos requerimientos para aprendizaje de los futuros graduados.

GRADUADOS

ENCUESTA DIRIGIDA A GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

GENERO Y PREGUNTA 5

5- ¿Qué habilidades requiere el cargo que usted quisiera desempeñar?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias que los graduados consideran que se les exigirán por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

		Género		Total
		Femenino	Masculino	
¿Qué habilidades requiere el cargo que usted quisiera desempeñar?	Capacidad de análisis, Relaciones Interpersonales, Liderazgo.	1	0	1
	Creatividad e Innovación.	0	1	1
	Creatividad e Innovación, Habilidad de negociación, Habilidad para el aprendizaje.	0	1	1
	Creatividad e Innovación, Habilidad de negociación, Habilidad para resolver problemas, Relaciones Interpersonales.	1	0	1
	Creatividad e Innovación, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas.	1	0	1
	Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Relaciones Interpersonales.	1	0	1
	Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Liderazgo.	0	1	1

Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Relaciones Interpersonales, Liderazgo.	1	1	2
Habilidad de negociación.	1	1	2
Habilidad de negociación, Capacidad de análisis.	1	0	1
Habilidad de negociación, Capacidad de análisis, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para	1	0	1
Habilidad de negociación, Capacidad de análisis, Habilidad para resolver problemas, Relaciones Interpersonales.	0	1	1
Habilidad de negociación, Capacidad de análisis, Liderazgo.	0	1	1
Habilidad de negociación, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas.	0	2	2
Habilidad de negociación, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas, Relaciones Interpersonales.	1	1	2
Habilidad de negociación, Habilidad para resolver problemas, Habilidad en comunicación oral.	0	1	1
Habilidad de negociación, Habilidad para resolver problemas, Relaciones Interpersonales.	0	1	1
Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas, Relaciones Interpersonales, Liderazgo.	1	0	1
Iniciativa, Creatividad e Innovación, Habilidad de negociación, Capacidad de análisis.	1	0	1

Iniciativa, Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo.	0	1	1
Iniciativa, Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación, Liderazgo.	2	0	2
Iniciativa, Habilidad de negociación, Capacidad de análisis, Habilidad para el aprendizaje.	0	1	1
Iniciativa, Habilidad para el aprendizaje, Liderazgo.	0	1	1
Iniciativa, Relaciones Interpersonales, Liderazgo.	1	0	1
Iniciativa, Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Habilidad para el aprendizaje, Relaciones Interpersonales.	0	1	1
Iniciativa, Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Habilidad para resolver problemas.	1	0	1
Iniciativa, Trabajo en Equipo, Habilidad para el aprendizaje.	1	0	1
Liderazgo.	1	2	3
Liderazgo, Habilidad en comunicación oral.	1	0	1
Toma de Decisiones.	0	3	3
Toma de Decisiones, Creatividad e Innovación, Habilidad de negociación, Habilidad para resolver problemas.	1	0	1
Toma de Decisiones, Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación, Capacidad	0	2	2
Toma de Decisiones, Habilidad de negociación, Capacidad de análisis.	1	0	1

Toma de Decisiones, Habilidad de negociación, Capacidad de análisis, Habilidad para resolver problemas.	1	2	3
Toma de Decisiones, Habilidad de negociación, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas.	0	1	1
Toma de Decisiones, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas,	0	1	1
Toma de Decisiones, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas, Relaciones Interpersonales.	0	1	1
Toma de Decisiones, Habilidad para el aprendizaje, Relaciones Interpersonales, Liderazgo.	1	0	1
Toma de Decisiones, Iniciativa, Creatividad e Innovación.	0	2	2
Toma de Decisiones, Iniciativa, Creatividad e Innovación, Capacidad de análisis, Habilidad para resolver problemas.	1	0	1
Toma de Decisiones, Iniciativa, Creatividad e Innovación, Habilidad de negociación, Capacidad de análisis.	2	0	2
Toma de Decisiones, Iniciativa, Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis.	1	3	4
Toma de Decisiones, Iniciativa, Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación.	8	5	13
Toma de Decisiones, Iniciativa, Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Habilidad para resolver problemas.	0	1	1

	Toma de Decisiones, Iniciativa, Habilidad de negociación, Habilidad en comunicación oral.	1	0	1
	Toma de Decisiones, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Habilidad para el aprendizaje.	1	0	1
	Toma de Decisiones, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Habilidad para resolver problemas.	1	0	1
	Toma de Decisiones, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación, Capacidad de análisis.	1	0	1
	Toma de Decisiones, Iniciativa, Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación, Habilidad para resolver problemas.	1	0	1
	Toma de Decisiones, Liderazgo, Habilidad en comunicación oral, Habilidad en comunicación escrita.	0	1	1
	Toma de Decisiones, Trabajo en Equipo.	0	1	1
	Toma de Decisiones, Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Habilidad para resolver problemas.	1	0	1
	Toma de Decisiones, Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Relaciones Interpersonales.	0	1	1
	Toma de Decisiones, Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación, Capacidad de análisis, Habilidad	1	0	1
	Toma de Decisiones, Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación, Habilidad para resolver problemas.	0	1	1

	Toma de Decisiones, Trabajo en Equipo, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas.	0	2	2
	Toma de Decisiones, Trabajo en Equipo, Habilidad para resolver problemas, Liderazgo, Habilidad e	0	1	1
	Toma de Decisiones, Trabajo en Equipo, Relaciones Interpersonales, Liderazgo.	0	1	1
	Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Liderazgo.	3	0	3
	Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Liderazgo, Habilidad en comunicación escrita.	1	0	1
	Trabajo en Equipo, Capacidad de análisis, Liderazgo, Habilidad en comunicación oral, Habilidad	1	0	1
	Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación.	0	1	1
	Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación, Habilidad para el aprendizaje, Habilidad para resolver problemas.	0	1	1
	Trabajo en Equipo, Habilidad para resolver problemas, Liderazgo, Habilidad en comunicación oral.	0	1	1
	Trabajo en Equipo, Liderazgo.	0	1	1
	Trabajo en Equipo, Relaciones Interpersonales.	1	0	1
Total		47	51	98

Análisis e interpretación de datos:

El género masculino y femenino consideran muy relevante que Toma de Decisiones, Iniciativa, Creatividad e Innovación, Trabajo en Equipo, Habilidad de negociación. Es lo principal que deben poseer para obtener su empleo soñado. Por lo tanto, se puede decir que los graduados buscan o ya tienen en su perfil dichos requerimientos.

GENERO Y PREGUNTA 8

8. Considera que, en la nueva normalidad, ¿las condiciones para obtener un empleo han cambiado?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

		Género		Total
		Femenino	Masculino	
Considera que, en la nueva normalidad, ¿las condiciones para obtener un empleo han cambiado?	NO	11	13	24
	SI	36	38	74
Total		47	51	98

Análisis e interpretación de datos:

Tanto para el género masculino como el femenino tienen la percepción de que las condiciones hoy en día para obtener un empleo son distintas en la nueva normalidad, esto significa que en su mayoría de los graduados han tenido experiencias o conocidos de ellos, que han tenido o tienen dificultades para obtener su empleo. Lo cual confirma que la nueva situación está siendo un poco difícil la adaptación para el nuevo graduado de administración de empresas.

GENERO Y PREGUNTA 10

10. ¿Considera usted que su formación académica universitaria es suficiente para desempeñarse en su futuro trabajo?

Objetivo: Identificar los requisitos y exigencias por parte del sector servicio y del sector comercio para su inserción laboral en la nueva normalidad.

		Género		Total
		Femenino	Masculino	
¿Considera usted que su formación académica universitaria es suficiente para desempeñarse en su futuro trabajo?	No	25	20	45
	Si	22	31	53
Total		47	51	98

Análisis e interpretación de datos:

Con el cruce de variable genero versus pregunta 10 del cuestionario para graduados de administración encontramos que de 47 chicas que se entrevistaron 25 dijeron que NO, 22 dijeron que, SI con lo que se puede recalcar que el resultado es casi similar, con lo que se concluye que el género femenino se está posicionando el ámbito laboral, pero con una cierta dificultad, esto puede ser por el número de mujeres que se gradúan cada año que cada vez es mayor y el mercado laboral se satura. Con el género masculino los resultados son lo siguiente 20 dijeron que NO y 31 que SI, con lo que se puede concluir que los puestos gerenciales, los hombres se ven más favorecidos a su contratación y les es más favorable contratar para los empleadores.

EDAD CON PREGUNTA 14

14. ¿Qué considera usted que es lo más importante a la hora de obtener un empleo? Marque una opción.

Objetivo: Determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.

		Edad				Total
		20 – 3	31-40	41-50	51 a más	
¿Qué considera usted que es lo más importante a la hora de obtener un empleo? Marque una opción.	Actitud y Destrezas	24	2	2	0	28
	Experiencia en el Rubro	24	3	1	1	29
	Título Universitario	34	5	1	1	41
Total		82	10	4	2	98

Análisis e interpretación de datos:

Los recién graduado sus edades andan en su mayoría entre 20 y 30 años, los cuales opinaron lo siguiente sobre lo importante al momento de conseguir un empleo: Actitudes y destrezas 24, experiencia en el rubro 24 y título universitario 34 con lo cual se reconfirma que en la mente del graduado piensa que si es importante el título para obtener un empleo. En las edades de 31-40 sus datos son similares en donde su mayoría fue título universitario con 5. Con la edad de 51 o más, sus datos no son relevantes para el estudio.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES / RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES:

La presente tesis tuvo como objetivo determinar los desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio, a finales del 2020 existe una tendencia a los trabajos basados en las tecnologías, esto se debe a que cada día se están buscando maneras de acelerar la productividad por medio de estas, causando que otros empleos desaparezcan en el proceso. Otra razón para la disminución de puestos de trabajo no relacionados a esto es que haya una sobreoferta de personas capacitadas para esas áreas; causando que haya una disminución en las ofertas de esos puestos. Este tipo de información es esencial para determinar a los profesionales del futuro, fomentando la creación de nuevas carreras universitarias que se enfoquen en estas nuevas tendencias del mercado, de esta forma, garantizar que los nuevos integrantes del mercado laboral satisfagan las necesidades de las empresas y así aumentando la tasa de ocupados.

Adicional a esto, el mercado laboral ha cambiado de gran manera estos últimos años, principalmente a causa del COVID 19, ya que se crearon nuevas restricciones en los trabajos por lo que son necesarias competencias específicas para afrontar estos nuevos retos. Estas competencias ayudaran a crear mayores niveles de eficiencia al momento de hacer proyectos entre estas están: la proactividad, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, gestión de tiempo, creatividad, adaptabilidad, entre otros. La importancia de estas competencias se basa en la necesidad de la búsqueda de nuevas formas de resolver problemáticas para las empresas, por lo que es necesario que las personas que entrarán al mercado laboral dispongan de estas destrezas que elevarán su nivel de productividad. Dentro de las habilidades solicitadas por los empleadores, en este listado se menciona la comunicación como mejora para la transmisión de mensajes y lenguaje corporal; la solución de problemas, que busca la identificación de tareas y su descomposición para arreglarlas; las habilidades analíticas, que se enfoca en el pensamiento crítico para la toma de decisiones; el servicio al cliente, que busca servir a los clientes y mantenerlos informado; y el liderazgo, que se enfoque en claras prioridades y reunirse para un propósito en común, sumado a esto, se buscaron estudios

para determinar las carreras universitarias necesarias para los cambios en el mercado laboral, pero no hay alguno desarrollado por organizaciones e instituciones internacional ni nacionales sobre las carreras que se están creando y las que se están destruyendo; sin embargo, otra fundación como Universia ha realizado artículos sobre este tema. En el artículo de Universia se destacan 5 carreras universitarias que están siendo afectadas por los avances tecnológicos entre estas están la carrera de gastronomía, turismo, gerencia, gestión y comercio. Estas carreras están siendo afectadas porque algunos trabajos de los cuales dependían se están automatizando.

Es por ello que estas familias formativas de las diferentes universidades de San Miguel están relacionadas transversalmente con el fortalecimiento de competencias esenciales para un cargo gerencial actual, entre las competencias solicitadas tenemos:

- Liderazgo de equipos a distancia.
- Uso de herramientas tecnológicas de comunicación e información.
- Gestión de recursos humanos a distancia.
- Gestión del teletrabajo.

Los desafíos a los que deben enfrentarse los graduados de administración de empresas al momento de solicitar empleo, son bastante altos, no basta con tomar un curso o diplomado, debido a que las empresas califican si el solicitante al cargo de gerencia posee o no los requerimientos necesarios para el cargo, no tienen interés en brindar cursos a los solicitantes, es por ello que debemos entender el contexto que se describe, un graduado de administración de empresas a culminado sus estudios con éxito, posee un título universitario, no posee la experiencia y mucho del conocimiento adquirido al inicio de su carrera fue olvidado durante el proceso, recordemos que la investigación está basada en graduados de administración de empresas en la actualidad y tres años atrás, si analizamos esa línea de tiempo antes de la pandemia el auge tecnológico no estaba de forma cotidiana y el teletrabajo no era requerido, muchos graduados de administración de empresas no poseían un conocimiento tecnológico intermedio o avanzado, es por ello que las diferentes universidades de San Miguel deben adaptar sus metodologías formativas a los nuevos retos que los graduados de administración de

empresas tendrán, a generar habilidades interpersonales, un reto actual donde todo es virtual y el contacto social ha disminuido drásticamente, a generar el uso de tecnologías e Informática avanzada ya que la tecnología ha venido a ser la herramienta de trabajo mundial y requerida, no opcional como en años anteriores sino una competencia que un solicitante a cargo gerencial dentro del sector servicio o comercio debe poseer en su proceso formativo, y Curriculum.

Caracterización de los graduados de administración de empresas.

- Laboran en los sectores servicio y comercio.
(Donde tienen mayor demanda y oportunidad laboral)
- Se adapta y conoce el rubro al que se integra.
(El sector servicio que ofrece experiencias, el sector comercio que ofrece productos).
- Posee habilidades gerenciales referentes al sector que labora.

(Podemos interpretar que un gerente del sector servicio cuenta con habilidades que le permiten establecer relaciones interpersonales asertivas pues trata directamente con el cliente y la capacidad de resolver conflictos, que es una fase más profunda del problema, cuando las partes que mantienen una diferencia involucran sentimientos en la situación y la comunicación entre las partes se pierde o es muy pobre, ya que se enfoca en crear una experiencia positiva para el cliente y lograr la satisfacción total del cliente.)

(Podemos interpretar que un gerente del sector comercio cuenta con habilidades que le permiten realizar decisiones estratégicas que le permitan establecer una penetración de mercado, posicionamiento de marca, diversificación y logística a través de la toma de decisiones asertivas, posee la capacidad de resolver problemas con el transporte de fletes de producto o cadena de suministro, y posee una excelente comunicación para hacer cumplir los objetivos en las diferentes áreas que administra.)

- Mantiene ética profesional.
- Posee muchas oportunidades laborales. (En sector comercio y sector servicio)
- Ambos géneros tienen participación laboral.
- Posee Título Universitario.
- Prefiere laboral en el sector servicio.

Según la investigación un buen número de graduados que se encuentran insatisfechos con su educación superior a causa de la dificultad que deben de pasar para la obtención de un empleo; ya que muchos graduados mencionan que en su carrera no se les desarrollo con las competencias practicas necesarias para el mercado laboral.

5.2 RECOMENDACIONES:

Para lograr la inserción laboral de los graduados de administración de empresas en el sector servicio y el sector comercio, se desea que haya una mejora continua en el proceso de formación de educación superior, por lo que se recomienda lo siguiente:

- Es necesario realizar un nuevo modelo curricular que cubra las nuevas competencias y habilidades requeridas por el mercado laboral.
- Diseñar un perfil del graduado consecuente con la nueva realidad, considerando las dimensiones tecnológicas, exigencias de idiomas y prácticas profesionales de tal manera que le sea factible al profesional insertarse al mercado laboral.
- Que las Universidades de San Miguel desarrollen estudios de investigación para determinar las nuevas competencias requeridas por el mercado laboral.
- Que las universidades diseñen su oferta académica en correspondencia a las necesidades del mercado laboral.
- El graduado de administración de empresas debe estar preparado para utilizar los sistemas y programas que utilizan las empresas en la actualidad. Se pueden crear programas piloto similares a los programas que se utilizan en la actualidad para el sector servicio (R-CAD, TILLSTER, ORACLE, SAREST) y para el sector comercio (SIMPLIROUTE) entre otros.
- Es necesario que el graduado de administración de empresas pueda obtener la experiencia que necesita para su inserción laboral, para ello se deben desarrollar alianzas con los sectores productivos y por medio de estas, facilitar el acceso a pasantías en diferentes empresas del sector comercio y del sector servicio.
- Que el profesional en formación desarrolle prácticas de gerencia junior en el sector servicio y el sector comercio donde los estudiantes puedan comprender las diferencias de gerencias por sector y estar preparados para su inserción inmediata a cualquiera de ellos.

GLOSARIO

A

ADMINISTRACIÓN: Es la que garantiza condiciones con las personas en coordinación con los recursos, para que logren objetivos con un nivel de eficiencia y eficacia.

ÁREAS DE CONOCIMIENTO: Campos del saber caracterizados por la homogeneidad de su objeto de conocimiento.

ASIGNATURA: Son las materias en las que se estructura un plan estudios.

C

CARGO: Conjunto de tareas y responsabilidades que constituyen el trabajo asignado a un solo empleado.

COMPETENCIA: Conocimientos, destrezas y actitudes que permiten a la persona desempeñarse eficientemente en su área profesional, así como adaptarse a nuevas situaciones y, de ser necesario, transmitir sus conocimientos, habilidades y actitudes a áreas profesionales.

CONOCIMIENTO: Capacidad que adquiere el ser humano para interpretar la realidad por medio de la observación y experimentación. Es el componente cognoscitivo que sustenta una competencia laboral y que se expresa en el saber cómo ejecutar una actividad productiva. Incluye el conjunto de teorías.

CURRÍCULUM: Conjunto de los estudios (asignaturas) concretos superados por el estudiante en el marco de un plan de estudios.

CHARACTERIZAR: Determinar las cualidades o rasgos característicos de una persona.

D

DESEMPEÑAR: Verbo que hace referencia a la capacidad de aplicar conocimientos, habilidades y actitudes para el cumplimiento de objetivos o actividades relacionados con un proceso productivo.

DIAGNÓSTICO: Determinación o calificación de las características de un proceso o situación dada, con el fin de proponer mejoras al mismo o soluciones a problemas detectados.

E

EFICACIA: Consecución de objetivos, logro de los efectos deseados.

EFICIENCIA: Logro de los fines con la menor cantidad de recursos; el logro de objetivos al menor costo.

ENSEÑANZA: Proceso pedagógico mediante el cual interactúan un docente comunicando conocimientos hacia un participante que los aprende y los aplica en su actividad laboral.

EXPECTATIVA: Actitudes, creencias o supuestos, acerca de la naturaleza de sucesos futuros.

EXPERIENCIA LABORAL: Formación adquirida por medio de la práctica por las personas que han trabajado en un área relacionada con una actividad económica o productiva.

F

FORMACIÓN ACADÉMICA: Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos, a quienes no poseen conocimientos previos de una ocupación, con el fin de calificarlos para la vida profesional.

FORMACIÓN CONTINUA: Conjunto de experiencias formativas en las que participa un individuo a lo largo de toda su vida, con el propósito de perfeccionarse, obtener una calificación o un título, actualizarse dentro de su ocupación o profesión, reciclarse o encontrar un empleo.

G

GESTIÓN: Es el proceso mediante el cual se obtiene, despliega o utiliza una variedad de recursos básicos para apoyar los objetivos de la institución.

N

NECESIDAD: Es el sentimiento de carencia de algunos de los satisfactores básicos.

P

PERFIL: Conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo.

PLAN DE ESTUDIO: Documento que define los objetivos y contenidos que han de trabajarse en un determinado nivel de enseñanza y que ha sido elaborado con base en principios organizativos y pedagógicos. En él se determinan las asignaturas que han de impartirse, el orden y secuencia de su estudio, el volumen de horas que se le asigne, la población a la que se dirige, los requisitos de ingreso y egreso, y los modos de formación.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA (PEA): Comprende aquellas personas en edad productiva que ofrecen su mano de obra al mercado de trabajo. También es llamada Oferta de Trabajo.

PROGRAMA DE EDUCACIÓN: Documento que detalla los objetivos, contenidos, límites de cada módulo, orientaciones metodológicas, estrategias de enseñanza y materiales requeridos para el desarrollo del proceso de enseñanza - aprendizaje.

PUESTO: Conjunto de unidades de competencia que, dentro de determinadas condiciones de trabajo definidas generalmente por una empresa, constituye la actividad regular de una persona.

R

RECURSOS HUMANOS: Personas con conocimientos teóricos y prácticos, dispuestas a ejecutar una serie de actividades para el logro de objetivos determinados.

BIBLIOGRAFÍA

- (OIT), L. O. (1919). *fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos*.
- AZUCENA MARTINEZ, A. D. (2020). "El Perfil del Licenciado en Administración de Empresas desde el punto de vista del Sector Privado de Servicios", *El Salvador*. . Universidad Politécnica de El Salvador (UPES).
- dinero.com.sv - El sector Servicios genera el 60 % de empleo en El Salvador. (s.f.).
- García. (1994). *FUNDE*.
- Gerencia de Estudios y Estadísticas Económicas del Banco Central de Reserva de El Salvador. (s.f.).
- Grinnell. (1997). *Metodologías de la investigación* .
- Guevara. (2020). *Guevara et al (2020, p.2)*.
- <http://elmundo.com.sv/falta-de-experiencia-frena-a-jovenes-para-obtener-empleo>. (s.f.).
- <https://arpas.org.sv/2020/08/reapertura-economica-el-regreso-a-la-normalidaden-el-salvador-1/>. (s.f.).
- <https://nuso.org/articulo/digitalizacion-trabajo-coronavirus-futuro-capitalismo/>. (s.f.).
- https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44185/1/S1800886_es.pdf. (s.f.).
- https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44185/1/S1800886_es.pdf. (s.f.).
- <https://www.emagister.com/blog/la-importancia-del-ingles-para-los-negocios/>. (s.f.).
- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_755521.pdf. (s.f.).
- <https://www.mtps.gob.sv/>. (s.f.).
- Investigación holística: Las hipótesis en investigación: ¿cuándo se formulan?* (investigacionholistica.blogspot.com). (s.f.).
- MOREIRA, G. (2001). "El Perfil Académico para el Administrador de Empresas de hoy en la Empresa Salvadoreña", *El Salvador*. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas (UCA).
- (s.f.). *Portal de Transparencia - El Salvador*.
- QUINTERO GIRON, J. A. (1979). "Un modelo de Integración del Sistema de Formación Profesional en El Salvador", *El Salvador*. Universidad de El Salvador (UES),.

Sector comercio ha crecido 3.1 % este año, según el BCR | Noticias de El Salvador - elsalvador.com. (s.f.).

Stephens., M. R. (2009). *Estadística, 4ta edición*. Mc Graw-Hill. México D.F.

(s.f.). *Universidad Gerardo Barrios - Licenciatura en Admón de Empresas* (ugb.edu.sv).

Vélez, C. (2001). *Apuntes de la metodología de la investigación* . Colombia .

Weller, J. (2006). *Inserción laboral de jóvenes. Expectativas, demanda laboral y trayectorias*”.

Weller, J. (s.f.). *Estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva, Uruguay, redEtis-IIPE-UNESCO, CINTERFOR, OIT, RETLA.* .

ANEXOS

HOJA DE RUTA

Metodologías:

Evaluación por proyectos:

Nos permite evaluar a los graduados de administración de empresas por su capacidad y sus habilidades, los proyectos difícilmente se pueden copiar por lo que le da la perspectiva correcta al basarnos en generar las actitudes, habilidades y características de un gerente, genera el trabajo en equipo, resolución de problemas y toma de decisiones asertivas para lograr el objetivo.

Resolución de casos:

Permite a los estudiantes aplicar sus conocimientos en un contexto de situaciones reales de la práctica profesional o saber tomar las decisiones adecuadas, actualmente en las entrevistas para aplicar al cargo de gerencia se da un caso problema de la empresa a la que aplica y el aspirante a gerente debe dar soluciones reales y prácticas.

Metodología 3D:

Se trata de una metodología que reúne aspectos de otras como Design Thinking, Agile, Scrum y Kanban. Los principios que sustentan la Metodología 3D son:

- **Todo cambia.** Los cambios cada vez suceden con mayor frecuencia debido al rápido avance de la tecnología. Estos cambios se acentúan aún más en el ámbito digital.
- **Las personas son lo primero.** Para ello hay que conocerlas, dar respuesta a sus necesidades debe de ser el foco del trabajo desde el inicio hasta el fin de los proyectos.
- **Coger perspectiva.** Ya que existen distintas formas de mirar una misma cosa, es importante coger perspectiva y contextualizar todo aquello que se está analizando, así como tener una visión holística de los problemas y necesidades para comprender su naturaleza. Una vez tenemos el contexto claro, podremos ir al detalle y comenzar a plantear soluciones.

- **Descubre el por qué, antes que el «qué» y el «cómo».** Ya que la mayoría de las empresas tienen muy claro qué es lo que hacen o cómo lo hacen, pero realmente no tienen claro cuál es la motivación que les mueve a hacerlo.
- **Hacer las preguntas adecuadas.** Muchas veces nos encontramos con que decimos «necesito un CRM» o «necesito un sitio web» cuando lo que realmente debemos comprender es para qué queremos un CRM o un sitio web, ya que puede ocurrir que el problema real que se pretende resolver no tiene como solución óptima la implementación de estas herramientas.
- **Generar Ideas, ser creativo.** Es imprescindible buscar una aproximación divergente de pensamiento. En las dinámicas de Brainstorming o similares es importante que no se cohíba a ninguno de los participantes ni se critiquen ninguna de las opiniones. Todas deben ser valoradas y apuntadas para posteriormente ser analizadas y filtradas.
- **Derribar barreras entre Tecnología y Negocio.** Cada vez más, la colaboración entre las áreas de Tecnología y Negocio es fundamental para poder ejecutar de forma correcta los proyectos de transformación a los que las empresas se enfrentan.
- **Prototipar** nos permite disponer de un primer acercamiento a un producto funcional con el que distintas personas puedan comenzar a interactuar. De esta forma, podemos disponer de un Feedback directo que nos permite realizar mejoras desde una fase muy temprana del proyecto.
- **Si te equivocas, hazlo pronto.** Para ello debemos trabajar en ciclos cortos, ya que con esto conseguimos tener claridad día a día sobre el estado del trabajo, realizar demos y entregas del proyecto faseadas y validar sobre la marcha las distintas funcionalidades desarrolladas.
- **Implementa e Itera,** por medio de la utilización del Producto Mínimo Viable, lo cual nos permite comenzar a iterar con nuestros clientes, de los que podemos obtener un Feedback muy valioso por su parte y gracias a utilizar las herramientas analíticas.

Controles y normas de calidad:

En la actualidad existen retos y sobre todo de la competencia en las organizaciones, lo cual permite enfrentar la alta competencia, tanto nivel nacional como internacional. La Calidad dentro de una organización es un factor importante que genera satisfacción a sus clientes, empleados y accionistas, y provee herramientas prácticas para una gestión integral. Hoy en día es necesario cumplir con los estándares de calidad para lograr entrar a competir en un mercado cada vez más exigente; para esto se debe buscar la mejora continua, la satisfacción de los clientes y la estandarización y control de los procesos.

Protocolos de bioseguridad:

Los graduados de administración de empresas deben conocer de primera mano los protocolos de bioseguridad tanto para el sector servicio como para el sector comercio debido a que la nueva realidad lo amerita y no se basan en control de temperatura y aplicaciones de alcohol gel, cada empresa los maneja de diferente manera e incluyen compuestos químicos que permiten la sanitización de diferentes áreas del negocio y maquinaria específica.

Intensificar materias de inglés:

Los graduados de administración de empresas necesitan aprender inglés técnico e inglés avanzado, que es lo que está requiriendo actualmente el mercado laboral al aspirar a un cargo gerencial, el inglés básico lo adquieren en su formación primaria y secundaria.

Prácticas:

El mercado laboral actualmente está solicitando de uno a tres años de experiencia por lo que es necesario que el graduado de administración de empresas pueda obtener la experiencia que necesita para su inserción laboral, se propone facilitar pasantías de un año en diferentes empresas del sector comercio y del sector servicio, otra estrategia es intercambiar las horas sociales, por prácticas no de proyectos y emprendimiento, sino prácticas de gerencia junior tanto en el sector servicio y el sector comercio donde los

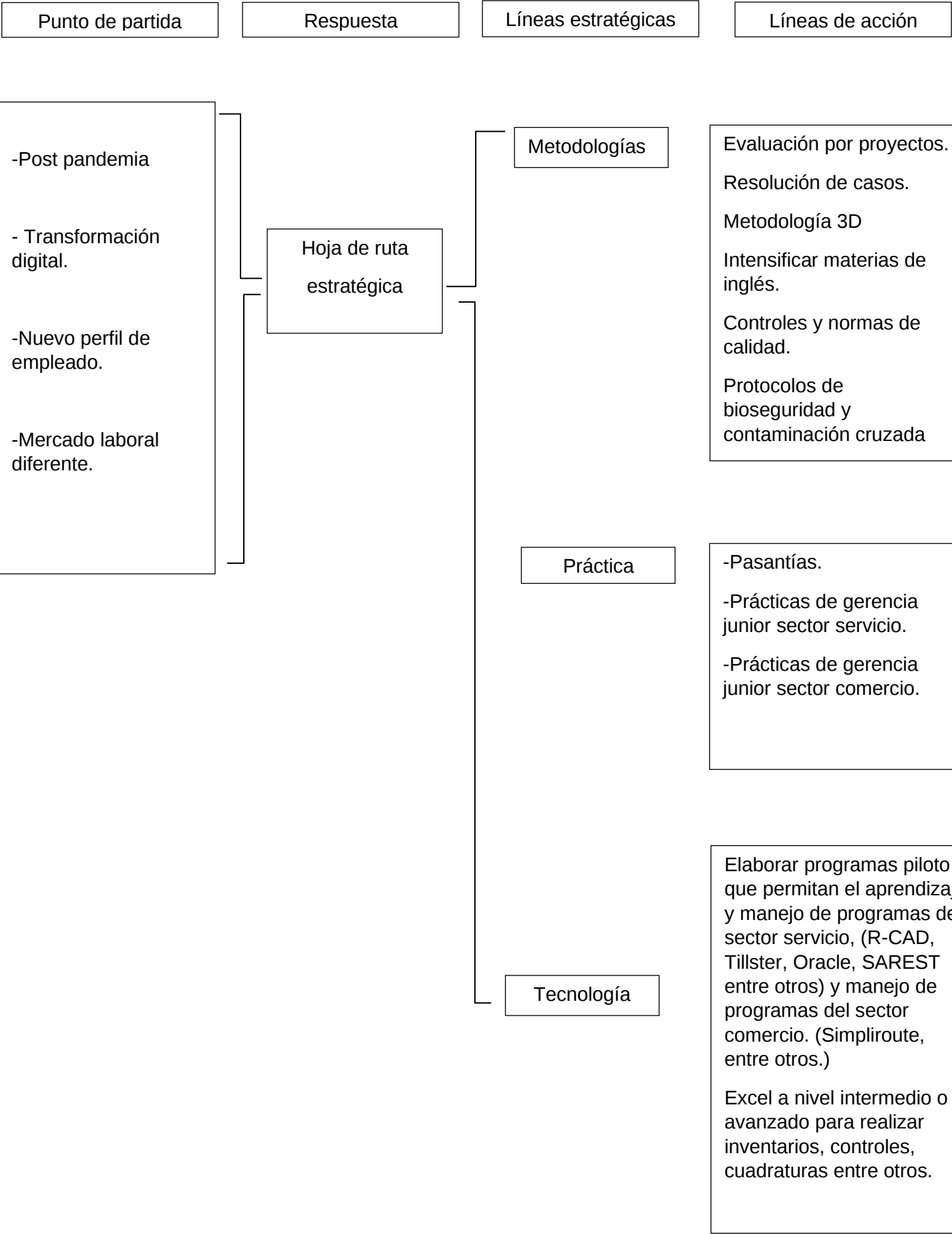
estudiantes puedan comprender las diferencias de gerencias por sector y estar preparados para su inserción inmediata a cualquiera de ellos.

Tecnologías:

Es innegable el uso de la tecnología en la actualidad, y postpandemia aún más por lo que el graduado de administración de empresas debe estar preparado para utilizar los sistemas y programas que utilizan las empresas en la actualidad, con apoyo de la facultad de Ciencia y Tecnología se pueden crear programas piloto similares a los programas que se utilizan en la actualidad para el sector servicio (R-CAD, TILLSTER, ORACLE, SAREST) y para el sector comercio (SIMPLIROUTE) entre otros.

Se debe fortalecer el uso de ofimática específicamente del programa Excel a nivel intermedio, debido a que es muy utilizado por las empresas para realizar cuadraturas, controles, inventarios etc. (<https://futurizable.com/metodologias-innovacion/>, s.f.)

HOJA DE RUTA





UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS
FACULTAD DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDA A EMPLEADORES DEL SECTOR COMERCIO Y SERVICIO

Estimado (a) señor (a, ita): Esta encuesta se realiza en el marco de Tesis de Investigación para la Maestría en Dirección Estratégica de Empresas. La presente Tesis lleva por título: **Desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.**

Solicitamos su colaboración, respondiendo al cuestionario que se presenta a continuación y agradeceremos mucho el tiempo que nos pueda brindar.

Instrucciones Generales: Con base en su experiencia, profesional y laboral, por favor conteste marcando con una X, dando respuestas cortas, según sea el caso. Sus respuestas son confidenciales y serán usadas únicamente con propósitos de esta investigación.

DATOS GENERALES

Profesión del Encuestado:

Lic. Administración de Empresas ☐

Ing. Industrial ☐

Lic. En Contaduría Pública ☐

Lic. En Mercadeo ☐

Otra (especifique) _____

Cargo del Encuestado:

Gerente General ☐

Gerente de Recursos Humanos ☐

Sub-Gerente ☐

Jefe de Recursos Humanos ☐

Otros (especifique) _____

DATOS ESPECÍFICOS

Sector económico al que pertenece la empresa donde labora:

Servicio ☐ Comercio ☐

Especifique el tamaño de la empresa de acuerdo con el número de empleados:

Pequeña empresa de 5 a 49 empleados: ☐

Mediana empresa de 50 a 99 empleados: ☐

Gran empresa 100 y más empleados: ☐

PREGUNTAS

1. ¿Qué es lo más importante al momento de contratar a una persona? Marque una opción

Título Universitario ☐ Experiencia en el Rubro ☐ Actitud y Destrezas ☐

2. ¿Cuáles son las características que usted valora que debe tener un Gerente para su efectiva contratación?

Buen comunicador.	
Habilidades efectivas de liderazgo.	
Tomador de buenas decisiones.	
Tener una visión o imagen clara de las cosas.	
Conocimientos técnicos.	
Bueno para formar equipos.	
Crece bajo presión.	

3. Entre las habilidades de carácter práctico de la carrera de Administración de Empresas, que a continuación se detallan, marque el nivel de relevancia que considere adecuado en el desempeño laboral.

Habilidades	Mucho	Regular	Poco
Toma de Decisiones:			
Iniciativa:			
Creatividad e Innovación:			
Trabajo en Equipo:			
Trabajo bajo Presión:			
Habilidad de negociación:			
Capacidad de análisis:			
Habilidad para el aprendizaje:			
Habilidad para resolver problemas:			
Agilidad Mental:			
Relaciones Interpersonales:			
Liderazgo:			

Planificación y Ejecución de Proyectos:			
Habilidad en comunicación oral:			
Habilidad en comunicación escrita:			

4. Entre las actitudes, que se mencionan a continuación, ¿Cuáles considera que son indispensables en la formación de un profesional en Administración de Empresas?

Actitud	Respuesta
Compañerismo:	
Cooperación:	
Disciplina:	
Honradez:	
Sentido de Pertenencia:	
Responsabilidad:	
Objetividad:	
Persuasivo:	
Dinámico:	
Ética:	
Lealtad:	

5. ¿Qué nivel del idioma inglés se requiere para los puestos gerenciales o directivos?

Básico ☐ Intermedio ☐ Avanzado ☐

6. ¿Cuál es el nivel exigido del manejo de Ofimática que se requiere para los puestos gerenciales o directivos?

Básico ☐ Intermedio ☐ Avanzado ☐

7. ¿Cuáles de estos equipos se requieren que los graduados de administración de empresas puedan manejar para los puestos gerenciales o directivos?

Scanner ☐ Fotocopiadora ☐ FAX ☐ Computadora ☐ Tablet ☐

Otros: _____

8. ¿En la empresa laboran graduados en Administración de Empresas?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta anterior fue sí ¿En qué áreas funcionales se desempeñan dentro de la empresa?

Producción:	
Mercadeo:	
Ventas:	
Finanzas y Contabilidad:	

Recursos Humanos:	
-------------------	--

9. ¿La experiencia laboral es un factor determinante al momento de contratar Administradores de Empresas?

SÍ ☐ NO ☐

Si su respuesta en la pregunta anterior es afirmativa, ¿Cuántos años de experiencia se requieren?

1 – 3 años ☐ 3 años a más ☐

10. ¿En qué aspectos considera debe estar preparado el administrador para afrontar los cambios que espera la empresa en el futuro?

Internacionalización de Productos:	
Posibilidad de comunicarse en idiomas extranjeros:	
Conocimientos para el desarrollo:	
Mercadeo de nuevos productos:	
Diversificación de productos:	
Manejo de nueva tecnología computarizada:	
Reestructuración interna de la organización:	
Capacidad de Negociación:	

11. ¿Considera que las universidades privadas de San Miguel forman estudiantes con las competencias necesarias para que pueda desempeñarse en el área de trabajo?

SI ☐ NO ☐

Si su respuesta anterior es no, explique ¿Qué competencias se requieren?

12. ¿Con qué frecuencia contratan administradores de empresa?

Cada año ☐ Cada 2 años ☐ Cada 3 años ☐ más de 5 años ☐

13. ¿Cuántos Administradores de empresas Contratan?

14. ¿Cuál es el porcentaje de rotación de personal a nivel gerencial en su empresa?

15. ¿Qué medios virtuales utiliza actualmente para hacer convocatorias a nuevas plazas?

¡MUCHAS GRACIAS POR COMPLETAR EL CUESTIONARIO!



UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS
FACULTAD DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

ENCUESTA DIRIGIDO A GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Estimado (a) señor (a, ita): Esta encuesta se realiza en el marco de Tesis de Investigación para la Maestría en Dirección Estratégica de Empresas. La presente Tesis lleva por título: **Desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio.**

Solicitamos su colaboración, respondiendo a la encuesta que se presenta a continuación y agradeceremos mucho el tiempo que nos pueda brindar.

Instrucciones Generales: Con base en su experiencia estudiantil, profesional y laboral, por favor conteste marcando con una X, con respuestas cortas, según sea el caso. Sus respuestas son confidenciales y serán usadas únicamente para los propósitos de esta investigación.

DATOS GENERALES

Género: Femenino ☐

Masculino ☐

Edad: 20 – 30 ☐

31-40 ☐

41-50 ☐

51 a más ☐

1. ¿Es usted graduado de la carrera de Administración de Empresas?

SI ☐

NO ☐

2 ¿De qué universidad se graduó?

UNIVO (UNIVERSIDAD DE ORIENTE) ☐

UNAB (UNIVERSIDAD ANDRES BELLO) ☐

UMA (UNIVERSIDAD MODULAR ABIERTA) ☐

UGB (UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS) ☐

UES (UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR) ☐

3 ¿Qué sector considera de su agrado para trabajar?

Servicio ☐

Comercio ☐

4 ¿Qué áreas funcionales requiere desempeñar dentro de la empresa?

Producción:	
Mercadeo:	
Ventas:	
Finanzas y Contabilidad:	
Recursos Humanos:	

5 ¿Qué habilidades requiere el cargo que usted quisiera desempeñar?

Habilidades	Respuesta
Toma de Decisiones:	
Iniciativa:	
Creatividad e Innovación:	
Trabajo en Equipo:	
Habilidad de negociación:	
Capacidad de análisis:	
Habilidad para el aprendizaje:	
Habilidad para resolver problemas:	
Relaciones Interpersonales:	
Liderazgo:	
Habilidad en comunicación oral:	
Habilidad en comunicación escrita:	

6 ¿Qué actitudes son necesarias en el cargo que usted quisiera desempeñar?

Actitud	Respuesta
Compañerismo:	
Cooperación:	
Disciplina:	
Honradez:	
Sentido de Pertenencia:	
Responsabilidad:	
Objetividad:	
Ética:	
Lealtad:	

7 ¿Ha tenido alguna experiencia laboral?

SI ☐ NO ☐

Si Su respuesta es SI ¿Nombre del puesto? _____

8 ¿Considera que en la nueva normalidad las condiciones para obtener un empleo han cambiado?

SI ☐ NO ☐

9 ¿Considera que tener experiencia en el rubro en que desea incursionar es importante para obtener empleo?

SI ☐ NO ☐

¿Por qué lo considera así? _____

10 ¿Considera usted que su formación académica universitaria es suficiente para desempeñarse en su futuro trabajo?

SI ☐ NO ☐

¿Por qué? _____

11 ¿Cuál es su nivel de inglés?

Básico ☐ Intermedio ☐ Avanzado ☐ No sabe ☐

12 ¿Qué nivel considera usted su manejo del paquete de Ofimática?

Básico ☐ intermedio ☐ Avanzado ☐ No sabe ☐

13 ¿Cuáles de estos equipos sabe manejar?

Scanner ☐ Fotocopiadora ☐ FAX ☐ Computadora ☐ Tablet ☐

Otros _____

14 ¿Qué considera usted que es lo más importante a la hora de obtener un empleo? Marque una opción.

Título Universitario ☐ Experiencia en el Rubro ☐ Actitud y Destrezas ☐

¿Por qué considera que eso es lo importante? _____

15 ¿Qué plataformas virtuales puede usar para hacer video conferencias empresariales?

Zoom ☐ Skype ☐ Microsoft Teams ☐ MEET ☐

Otras: _____

16 ¿Conoce cómo se maneja Redes Sociales a nivel empresarial?

SI ☐ NO ☐

17 ¿Cuál plataforma virtual ha utilizado para aplicar a un empleo?

¡MUCHAS GRACIAS POR COMPLETAR EL CUESTIONARIO!

Link para la encuesta empresas

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd9_91MRtpgrjSpEYMUqxDtI6BaYNRXfleplMas9HVKEbXa6A/viewform

Link para la encuesta graduados

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeAidQOfK24H1oVebUNSSqeM_PcjFsPZTXtTSzIA8QIAdo9CQ/viewform

Solicitud de información para las empresas



ACREDITADA
2019-2024
UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS
FACULTAD DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

Reciba un cordial saludo de parte de la Facultad de Postgrado y Educación Continua de la Universidad Gerardo Barrios.

La presente carta es para solicitar su valiosa colaboración, brindando el apoyo necesario a los estudiantes Lic. Kevin Reynaldo Díaz Andino Código: MDEE074319, Licda. Lidia Isabel Martínez Código: MDEE054019, y Licda. Gema Abigail Montes Cornejo Código: MDEE082519, quienes se encuentran en fase de investigación de campo de su proceso de tesis con el tema de *"Desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio."*

Y han elegido su empresa para poder administrar si no hubiere inconveniente una encuesta a su equipo de colaboradores.

Gracias de antemano por su valioso apoyo.

Atentamente:

Miguel Antonio Flores Castro

Decano



Solicitud de información para las universidades

	UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS <i>Líderes en Gestión del Conocimiento</i>		UGB Campus San Miguel: Av. Las Magnolias, calle Las Flores. Col. Escolán, San Miguel, El Salvador C.A. PBX: 2645-8500	UGB Campus Usulután: Km.113 Carretera El Litoral, desvío a Santa María, Usulután, El Salvador C.A.
--	--	--	---	---

	UNIVERSIDAD GERARDO BARRIOS FACULTAD DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA MAESTRÍA EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
--	---

Reciba un cordial saludo de parte de la Facultad de Postgrado y Educación Continua de la Universidad Gerardo Barrios.

La presente carta es para solicitar su valiosa colaboración, brindando la información necesaria que los estudiantes Lic. Kevin Reynaldo Díaz Andino Código: MDEE074319, Licda. Lidia Isabel Martínez Código: MDEE054019, Licda. Gema Abigail Montes Cornejo Código: MDEE082519 necesitan en su proceso de graduación para completar la investigación de campo con el tema de ***"Desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio."***

Y han elegido su Universidad para poder administrar si no hubiere inconveniente una encuesta a los graduados de la carrera de Administración de Empresas entre los años 2016 a 2020.

Gracias de antemano por su valioso apoyo.

Atentamente:


Miguel Antonio Flores Castro
Decano





**UNIVERSIDAD
GERARDO BARRIOS**
Líderes en Gestión del Conocimiento



UGB Campus San Miguel:

Av. Las Magnolias, calle Las Flores.
Col. Escolán, San Miguel, El Salvador C.A.
PBX: 2645-6500

UGB Campus Usulután:

Km.113 Carretera El Litoral, desvío a
Santa María, Usulután, El Salvador C.A.

San Miguel, 14 de mayo de 2021

Msc. María Romilda Sandoval
Directora Regional Universidad Andrés Bello.
San Miguel

Reciba un cordial saludo de parte de la Facultad de Postgrado y Educación Continua de la Universidad Gerardo Barrios.

La presente carta es para solicitar su valiosa colaboración, brindando la información necesaria que los estudiantes Lic. Kevin Reynaldo Díaz Andino Código: MDEE074319, Licda. Lidia Isabel Martínez Código: MDEE054019, y Licda. Gema Abigail Montes Cornejo Código: MDEE082519, necesitan en su proceso de graduación para completar la investigación de campo con el tema de *"Desafíos en la nueva normalidad para los graduados de administración de empresas para su inserción laboral dentro del sector servicio y sector comercio."*

Y han elegido su Universidad para poder administrar si no hubiere inconveniente una encuesta a los graduados de la carrera de Administración de Empresas entre los años 2016 a 2020.

Gracias de antemano por su valioso apoyo.

Atentamente:


Miguel Antonio Flores Castro
Decano

