

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la
Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica
Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020**

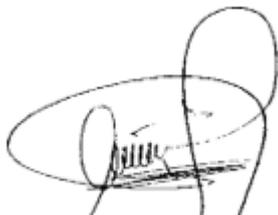
**Presentada para obtener el Grado Académico de Doctora en
Administración**

**Autor:
Esther Leonor Vásquez Díaz**

**Asesor:
Carlos Alberto Querevalú Morante**

Lambayeque 2024

“Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020”



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR



ESTHER LEONOR VASQUEZ DIAZ
DNI 16761226
TESISTA

Tesis presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, para optar

el Grado Académico de:

DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN



Dr. José Humberto Becerra Santa Cruz
Presidente del Jurado



Dra. Virginia Efigenia Mendoza Pescorán
Secretario del Jurado



Dra. Ana Bertha Cotrina Camacho
Vocal del Jurado

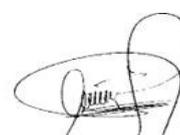
Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

16% INDICE DE SIMILITUD	14% FUENTES DE INTERNET	5% PUBLICACIONES	5% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	repositorio.utea.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	"Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación", 'Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia' Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR

8	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	Carmen Llorente Barroso, Mónica Viñarás Abad, Fernando Marugán Solís. "Las competencias imprescindibles en la actualidad de la creatividad publicitaria", Revista ICONO 14. Revista científica de Comunicación y Tecnologías emergentes, 2021 Publicación	< 1%
10	www.dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet	< 1%
11	repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet	< 1%
12	www.utel.edu.mx Fuente de Internet	< 1%
13	www.produccioncientificaluz.org Fuente de Internet	< 1%
14	recyt.fecyt.es Fuente de Internet	< 1%
15	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	< 1%
16	e-spacio.uned.es Fuente de Internet	< 1%
17	es.scribd.com	



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR

Fuente de Internet

< 1 %

18

www.dykinson.com

Fuente de Internet

< 1 %

19

[Submitted to Universidad Europea de Madrid](#)

Trabajo del estudiante

< 1 %

20

archive.org

Fuente de Internet

< 1 %

21

repositorio.itfp.edu.co

Fuente de Internet

< 1 %

22

[Submitted to Aliat Universidades](#)

Trabajo del estudiante

< 1 %

23

[Submitted to Universidad Nacional de Tumbes](#)

Trabajo del estudiante

< 1 %

24

[Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru](#)

Trabajo del estudiante

< 1 %

25

manualzz.com

Fuente de Internet

< 1 %

26

oa.upm.es

Fuente de Internet

< 1 %

27

prezi.com

Fuente de Internet

< 1 %



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR

28	www.tuproyectodevida.pe Fuente de Internet	< 1 %
29	Rebeca Almanza Jiménez, José Guadalupe Vargas-Hernández. "Propuesta teórico metodológica para el análisis de las competencias profesionales y su impacto en la empleabilidad", <i>Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL</i> , 2015 Publicación	< 1 %
30	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
31	www.usil.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
32	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	< 1 %
33	Submitted to Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	< 1 %
34	www.revistatransformar.cl Fuente de Internet	< 1 %
35	documentop.com Fuente de Internet	< 1 %
36	editorial.redipe.org Fuente de Internet	< 1 %



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR

37 Casals, Benito Codina. "La Competencia Intercultural en la Enseñanza Superior: el caso de La Universidad de La Laguna", Universidad de La Laguna (Canary Islands, Spain), 2022
Publicación < 1 %

38 Pedro González Angulo. "Modelo explicativo de factores protectores socio ecologicos del consumo de alcohol en jóvenes universitarios", Universidade de Sao Paulo, Agencia USP de Gestao da Informacao Academica (AGUIA), 2022
Publicación < 1 %

39 repositorio.untrm.edu.pe
Fuente de Internet < 1 %

40 Submitted to Fundación Universitaria del Area Andina
Trabajo del estudiante < 1 %

41 Martínez-Mena, María M. "Revisión sistemática de competencias de liderazgo en formación inicial docente", Nova Southeastern University, 2022
Publicación < 1 %

42 redibai-myd.org
Fuente de Internet < 1 %

43 Alarcon Gutierrez, Daniela. "Perfil de Competencias del Bibliotecario de Control de < 1 %



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR

Autoridades de Nombres Personales: El Caso del Sistema de Bibliotecas de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí", El Colegio de Mexico, 2021
Publicación

44 repositorio.umecit.edu.pa < 1 %
Fuente de Internet

45 Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia < 1 %
Trabajo del estudiante

46 www.gob.pe < 1 %
Fuente de Internet

47 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 37 (2021) (VOLUME III)", Brill, 2023 < 1 %
Publicación

48 Arciniega, Eliana Carmen Mory. "Trayectoria de Universidades que Implementan Modelos de Formación por Competencias: Estudios de Casos", Pontificia Universidad Católica del Perú - CENTRUM Católica (Peru) < 1 %
Publicación

49 Janaina Recanello Begui, Seth Scholer, Naiara Barros Polita, Maria Aparecida Baggio et al. "Translation, cross-cultural adaptation and validity study of the "Play Nicely Program: The



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR

Healthy Discipline Handbook" for use in
Brazil", Revista Brasileira de Enfermagem,
2023

Publicación

50 www.digitalavmagazine.com < 1 %
Fuente de Internet

51 Submitted to Universidad Tecnológica
Centroamericana UNITEC < 1 %

Trabajo del estudiante

52 issuu.com < 1 %
Fuente de Internet

53 repositorio.unfv.edu.pe < 1 %
Fuente de Internet

54 www.mendoza.edu.ar < 1 %
Fuente de Internet

55 "Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 30 (2014)", Brill, 2016 < 1 %
Publicación

56 Carbonell Marques, angela. "Brechas de las
Políticas Públicas y la Intervención
Profesional: Familismo y Cuidados en Salud
Mental", Universitat de Valencia (Spain), 2021 < 1 %
Publicación

57 Martín, Rosa Domínguez. "The Importance of
Communication Competency for



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR

Employability", Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2014.

Publicación

58 Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional", Universitat Politecnica de Valencia, 2023

Publicación

59 Elsa Esther Choy Zevallos. "FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS FACULTADES DE CIENCIAS CONTABLES DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS EN EL PERÚ", Quipukamayoc, 2014

Publicación

60 Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

61 Submitted to Universidad Nacional del Santa

Trabajo del estudiante

62 repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Esther Leonor Vásquez Díaz
Título del ejercicio: Tesis Doctorales
Título de la entrega: Competencias profesionales y empleabilidad de los egresad...1.-
Nombre del archivo: _INFORME_FINAL_ELVD_13dic23.docx
Tamaño del archivo: 2.29M
Total páginas: 174
Total de palabras: 34,448
Total de caracteres: 196,423
Fecha de entrega: 11-feb.-2024 01:05p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2291781668

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

"Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la
Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica
Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020"

Investigador:

Mag. Esther Leonor Vásquez Díaz

Asesor:

Dr. Carlos Alberto Querevalu Morante

Lambayeque 2023

Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 1762689b
ASESOR



CONSTANCIA TURNITING DE TESIS

Yo, GARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE, Docente Asesor del trabajo de investigación, del estudiante, Esther Leonor Vásquez Díaz, que ha desarrollado la tesis Titulada **"Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020"**.

Luego de la revisión del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 16% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio.

A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Lambayeque, 20 de febrero de 2024

Dr. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE
DNI: 17626890
ASESOR

ESTHER LEONOR VASQUEZ DIAZ
DNI 16781228
TESISTA

Acta de sustentación

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

103

Siendo las 10:00 horas del día 1 de Mayo del año Dos Mil VEINTI CUATRO, en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 1030-2023 fecha 12/11/2021, conformado por:

DR. JOSE HUMBERTO BELCERRA SANTA CRUZ PRESIDENTE (A)

DR. VIRGINIA EPIGENIA MENDOZA PESARRAN SECRETARIO (A)

DR. ANA BERTHA COTRINA CANASNO VOCAL

DR. CARLOS ALBERTO QUEREVALU MORANTE ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA SANTA TRINIDAD DE HUCUVAYO, 2018 - 2020.

presentado por el (la) Tesisista ESTHER LAURE VÁSQUEZ DÍAZ

sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 123-2024-I de fecha 23 FEBRERO DE 2024.

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 16 puntos que equivale al calificativo de BUENO.

En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de:

DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 11:45 horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.


PRESIDENTE


VOCAL


SECRETARIO


ASESOR

Declaración jurada de originalidad

Yo, Mgtr. Esther Leonor Vásquez Díaz investigador principal y Dr. Carlos Alberto Querevalú Morante, asesor del trabajo de investigación "Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020", declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrara lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, junio de 2023

Nombre del investigador: Mgtr. Esther Leonor Vásquez Díaz

Nombre del asesor: Dr. Carlos Alberto Querevalú Morante

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia, principalmente a mi madre Basílica, por su amor incondicional, su apoyo constante y su ejemplo de perseverancia y dedicación en todo lo que emprende. Gracias por creer en mí y por brindarme las herramientas necesarias para alcanzar mis metas. A mi padre Fernando que, aunque no esté físicamente conmigo, sé que desde el cielo siempre me cuida y guía en mi camino.

También dedico este trabajo a mi esposo Carlos, quien me ha inspirado con su pasión por el conocimiento y su compromiso con la excelencia académica. Agradezco su guía y sus enseñanzas, las cuales han sido fundamentales para mi formación como investigadora. A mis amados hijos, Carlos Marcelo y Matías Alberto, quienes han sido mi mayor motivación y fuente de inspiración en esta ardua pero gratificante tarea. Gracias por ser mi apoyo incondicional en cada paso del camino, por entender las horas que tuve que dedicar a mi investigación y por su paciencia y comprensión.

Por último, dedico este logro a todas aquellas personas que, de alguna manera, han contribuido a mi formación académica y personal. Espero que este trabajo sea un pequeño aporte para la construcción de un mundo mejor, en el que la educación y el conocimiento sean herramientas para el desarrollo y la transformación social.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía y mi fortaleza durante todo el proceso de investigación. Gracias por brindarme la sabiduría, la paciencia y la perseverancia necesarias para superar los obstáculos que se presentaron en el camino.

También quiero expresar mi profunda gratitud a mi asesor de tesis, Dr. Carlos Alberto Querevalú Morante, por su orientación, apoyo y valiosos consejos durante todo el proceso de investigación. Gracias por su disposición y por brindarme su experiencia y conocimientos.

No puedo dejar de mencionar a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, por haberme brindado la oportunidad de estudiar y de formarme como investigadora.

Índice General

Acta de sustentación.....	v
Declaración jurada de originalidad	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice General	ix
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras.....	xii
Índice de Anexos.....	xiii
Resumen.....	xiv
Abstract.....	xv
Introducción	16
Capítulo I. Diseño Teórico.....	19
1.1. Antecedentes de la investigación.....	19
1.2. Base teórica	26
1.3. Definiciones conceptuales.	51
1.4. Operacionalización de variables.....	53
1.5. Hipótesis	54
Capítulo II. Métodos y Materiales	55
2.1. Tipo de investigación.....	55
2.2. Método de investigación.....	55
2.3. Diseño de contrastación.....	55
2.4. Población, muestra y muestreo.....	56
2.4.1 Población	56
2.4.2 Muestra.....	56
2.5. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos	57
2.6. Procesamiento y análisis de datos	57
Capítulo III. Resultados	59
Capítulo IV. Discusión de los resultados	69
Conclusiones	73
Recomendaciones.....	74
Referencias Bibliográficas	79
Anexos	83

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	53
Tabla 2 <i>Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	59
Tabla 3 <i>Niveles de Competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	60
Tabla 4 <i>Niveles de Empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	61
Tabla 5 <i>Niveles de Competencias profesionales de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	62
Tabla 6 <i>Competencias profesionales y empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	63
Tabla 7 <i>Niveles de Empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	63
Tabla 8 <i>Relación entre la dimensión personal de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	64
Tabla 9 <i>Relación entre la dimensión profesional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	65
Tabla 10 <i>Relación entre la dimensión organizacional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	65
Tabla 11 <i>Relación entre la dimensión personal de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo</i>	

<i>Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	66
Tabla 12 <i>Relación entre la dimensión profesional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	67
Tabla 13 <i>Relación entre la dimensión organizacional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	68

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Modelos de competencias basadas en Guerrero, 2012</i>	35
Figura 2 <i>Modelos de competencias basadas en Garayoa, 2015</i>	34
Figura 3 <i>Modelo de desarrollo de competencias</i>	35
Figura 4 <i>Proceso de aplicación del Modelo de Competencias Profesionales integrado a la empleabilidad propuesto</i>	76
Figura 5 <i>Niveles de Competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	112
Figura 6 <i>Niveles de Empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i> . 112	112
Figura 7 <i>Niveles de Competencias profesionales de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	113
Figura 8 <i>Niveles de Empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020</i>	113

Índice de Anexos

Anexo 1. <i>Cuadro de Operacionalización de Variables-Egresados</i>	xiv
Anexo 2. <i>Cuadro de operacionalización de variables-Sector Empresarial</i>	85
Anexo 3. <i>Cuestionario a egresados</i>	88
Anexo 4. <i>Cuestionario al sector empresarial</i>	91
Anexo 5. <i>Formatos llenos de fichas de validación de modelo, cuestionario</i>	94
Anexo 6. <i>Análisis de resultados</i>	95

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT en los años 2016-2020. Es una investigación aplicada, cuyo diseño es descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo transversal. El estudio incluyó dos grupos de muestras, una primera conformada por 124 participantes (egresados), de los cuales 81 (65.3%) eran mujeres y 43 (34.7%) eran varones, con edades comprendidas entre los 23 y 35 años, y la segunda aplicada al sector empresarial donde se desempeñaron laboralmente la población de egresados de Administración de Empresas de USAT, con la misma cantidad que la muestra de egresados. A ambos grupos se les aplicó un instrumento para medir competencias profesionales y empleabilidad basadas en el modelo CANVAS. Los resultados del estudio demostraron que existe una correlación significativa directa entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados ($Rho = ,664$; $p = ,000$). Además, los egresados mostraron mayor destreza en competencias relacionadas con aspectos personales y profesionales. Por otro lado, el sector empresarial consideró la necesidad de desarrollar habilidades técnicas y blandas para mejorar su empleabilidad y competir exitosamente en el mercado laboral actual. Se concluye que, a mayor nivel de competencias profesionales, se correlaciona con un mayor grado de empleabilidad.

Palabras clave: *Competencias Profesionales, Egresados, Empleabilidad, Sector empresarial.*

Abstract

The present research aimed to analyze the relationship between professional competencies and employability in graduates of the School of Business Administration at Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo USAT from 2016 to 2020. It is an applied research, with a descriptive-correlational design and a quantitative cross-sectional approach. The study included two sample groups: a first group consisting of 124 participants (graduates), of which 81 (65.3%) were female and 43 (34.7%) were male, aged between 23 and 35 years old; and the second group applied to the business sector where the population of Business Administration graduates from USAT were employed, with the same number as the graduates' sample. Both groups were administered an instrument to measure professional competencies and employability based on the CANVAS model. The results of the study demonstrated a significant direct correlation between professional competencies and employability in graduates ($Rho = ,664$; $p = ,000$). Additionally, graduates showed greater proficiency in competencies related to personal and professional aspects. On the other hand, the business sector considered the need to develop both technical and soft skills to enhance their employability and successfully compete in the current job market. It is concluded that a higher level of professional competencies correlates with a higher degree of employability.

Keywords: *Professional Competencies, Graduates, Employability, Business Sector.*

Introducción

En todo el mundo, las organizaciones tienen dificultades para encontrar formas de mejorar su competitividad y, por lo tanto, se centran cada vez más en mejorar el desempeño de sus directivos, los cuales son fundamentales para el éxito de las empresas. En Perú, se han hecho diversos esfuerzos para mejorar la gestión pública, pero estos no siempre se han llevado a cabo de manera estratégica, sino de forma aislada y desarticulada, lo que no ha tenido un impacto significativo en el desempeño general del país. En el ámbito de la empresa privada, la gestión eficiente y estratégica se vuelve aún más crucial para lograr la competitividad y el éxito empresarial. En un entorno global cada vez más competitivo, las organizaciones privadas enfrentan constantes desafíos en su búsqueda por mejorar su desempeño y mantenerse a la vanguardia de sus respectivas industrias. Esto se debe en parte a la inestabilidad del mercado laboral, que está influenciado por factores internos y externos, como la globalización.

La globalización exige una formación competente, ya que está en constante cambio y se vuelve cada vez más exigente y compleja. Los profesionales necesitan habilidades técnicas transferibles y competencias profesionales, que son demandadas en diversos contextos socio laboral y deben tener habilidades analíticas, capacidad para resolver problemas, capacidad de innovación, adaptabilidad y habilidades comunicativas. (Martínez et al., 2019).

Además, se argumenta que la formación académica no contribuye adecuadamente a solucionar esta problemática, ya que no promueve un enfoque integral en el desarrollo del ser humano. Como resultado, los egresados no tienen habilidades como la autonomía, el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia a la comunidad, la adquisición de conocimientos y estrategias para iniciar un negocio, y la promoción del interés por la innovación. (Herruzo et al., 2019)

En el contexto peruano, el mercado laboral se enfrenta a importantes desafíos, como el subempleo, la informalidad y las insuficientes competencias profesionales para hacerles frente, es así que según la Real Academia Española (RAE,2021) define al subempleo como “acción o efecto de emplear a alguien en el cargo o puesto inferior al que su capacidad le permitiría desempeñar; y a la informalidad como la actividad económica invisible al Estado por razones de evasión fiscal o de controles administrativos”.

Asimismo, es importante destacar que la formación educativa es uno de los factores fundamentales para que los egresados universitarios puedan integrarse al mercado laboral, siempre y cuando dicha formación responda a las necesidades estructurales del mercado laboral en mayor medida (Espinoza et al., 2020).

Es por ello, que la presente investigación formula el problema: ¿de qué manera las competencias profesionales se relacionan con la empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en los años 2016-2020? y como objetivo general, analizar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en el periodo 2016 - 2020.

Esta investigación plantea como hipótesis que las competencias profesionales se relacionan de manera directa y significativa con la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020.

De este modo, está comprendida por cuatro capítulos. En el primer capítulo se aborda el fundamento teórico y se establecen las variables de estudio, centrándose en las Competencias profesionales y la Empleabilidad.

El segundo capítulo se enfoca en los métodos utilizados, describiendo el tipo y

diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. También se aborda la selección de la población y la determinación de la muestra para el estudio. El tercer y cuarto capítulo detallan los resultados obtenidos a través de su interpretación y discusión de los mismos.

Capítulo I. Diseño Teórico

1.1. Antecedentes de la investigación.

Las habilidades profesionales determinan el resultado de la formación académica general que obtienen los estudiantes en el desarrollo de la carrera y los estudios elegidos, por lo que es esencial que todos los aspectos del trabajo académico y administrativo se lleven a cabo de manera efectiva. En la actualidad, nos enfrentamos a un mundo globalizado que constantemente está experimentando cambios sistémicos en la sociedad. Se observa un nuevo manejo de la alta tecnología en la población, especialmente entre los jóvenes, un sistema educativo estandarizado liderado por autoridades que no siempre cumplen con eficacia su función, métodos educativos monótonos e ineficientes, empresas insatisfechas con el desempeño de muchos profesionales, etc.

Por lo tanto, las competencias profesionales son cruciales para que los estudiantes se expresen tanto personal y profesionalmente en un sistema que enfrenta una lucha por superar los factores sociales y culturales que obstaculizan su desarrollo. Asimismo, es la empleabilidad la otra cara de la moneda, pues si bien es cierto, las instituciones de educación superior preparan a los futuros profesionales en las diferentes habilidades y competencias para la carrera, también se debe considerar las demandas del mercado para evaluar la idoneidad de un candidato para ocupar un puesto. De esta manera, se hace énfasis en las competencias que demandan las empresas ya que de esta depende la inserción laboral del profesional en Administración.

De acuerdo a lo mencionado y después de haber analizado trabajos previos relacionados con el objeto de estudio planteado, se precisan los siguientes antecedentes.

A nivel internacional

En un estudio realizado por Iglesias y Chang (2021), se propone una metodología para evaluar la relevancia de un plan de estudios de la carrera de Administración de

Empresas y los requisitos exigidos por los grupos interesados en los graduados. Se emplea una metodología cuantitativa de tipo transversal y no experimental, empleando una encuesta adaptada del proyecto Tuning América Latina. La muestra se compuso de profesionales graduados entre 2011 y 2015, empresarios y profesores de la carrera. Los resultados indican que las primeras seis competencias más valoradas por los participantes fueron el compromiso con la calidad, el compromiso ético, la capacidad de aprendizaje y actualización permanente, la capacidad de comunicación oral y escrita, la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, y la habilidad en el uso de tecnologías de información y comunicaciones. El coeficiente Alfa resultó significativo con un valor de 0.966, lo que sugiere que el instrumento es confiable y que no existen discrepancias entre las competencias genéricas de los graduados en Administración de Empresas y las demandadas por las empresas. La validez del instrumento también fue alta, con un valor de 0.874 (evaluada mediante el test KMO-Kaiser, Meyer y Olkin).

Llorente et al. (2020), en su investigación, tuvo como objetivo describir las competencias profesionales en el sector creativo del mercado publicitario con el fin que se puedan considerar en el proceso de enseñanza-aprendizaje universitario. Propusieron una metodología cualitativa utilizando la entrevista personal semiestructurada, que incluye datos demográficos y bloques temáticos, los cuales fueron analizados a través del diseño de una plantilla en relación a los bloques temáticos. El primer bloque se relaciona con competencias específicas: saber (conocimientos), saber hacer (habilidades) y saber estar (actitudes) y el segundo bloque se refiere al método de adquisición de estas competencias, es decir la metodología de enseñanza-aprendizaje: teóricas y prácticas. La entrevista se aplicó a 16 jóvenes creativos de menos de 35 años con experiencia en el mercado laboral con perspectiva más o menos reciente de su formación universitaria o posgrado y la muestra se ha seleccionado entre las diez agencias creativas que conforman el ranking

publicado por Scopen. Los resultados obtenidos muestran que la mayoría de los participantes reconocen que la universidad tuvo alguna atribución a su formación en conocimientos generales, pero no es suficiente en la formación de habilidades específicas para alcanzar las competencias exigidas por el sector publicitario, sin embargo, otros participantes opinaron que estaban mejor preparados para trabajar, después de haber pasado por una escuela publicitaria teniendo como profesores expertos en el sector. Se concluye que la metodología más adecuada para la adquisición de conocimiento es el *learning by doing* siendo importante el contacto con la realidad de las agencias, así como la capacidad de los estudiantes para desarrollar, de manera autodidacta, algunas de estas destrezas.

Barrios y Sáenz (2020), en su estudio realizado en Colombia, tuvieron como objetivo, analizar cómo los factores internos y externos de la empleabilidad afectan a los profesionales en una determinada zona de estudio. Los factores se agruparon en tres categorías: factores socio-familiares (incluyendo las circunstancias en el hogar, la cultura de trabajo y el acceso a los recursos), factores individuales (habilidades y atributos relacionados con la empleabilidad) y factores externos (como la demanda del mercado laboral, la situación macroeconómica, el reclutamiento y otros factores habilitantes). La investigación fue descriptiva con un enfoque mixto. La población de estudio fue de 68 profesionales y por las empresas donde trabajan, y se aplicaron dos encuestas estructuradas. Los autores concluyeron que la educación está relacionada con los factores de empleabilidad individual, ya que ayuda a fortalecer habilidades, competencias y valores personales y éticos. Por lo tanto, los profesionales que obtienen más calificaciones tienen mejores oportunidades de empleo, mientras que aquellos que no realizan estudios pos graduales tienen relativamente pocas oportunidades de empleo y pueden tardar entre 1 y 5 años en conseguir trabajo por primera vez. Los empleadores recomendaron que los

profesionales deben contar con habilidades y competencias específicas para desempeñar su trabajo, tales como: conocimientos técnicos, capacidad para redactar informes, organización, flexibilidad, responsabilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo, autonomía, proactividad, capacidad de tomar decisiones y organización del trabajo.

Gómez y Vásquez (2020), analizaron cómo se ajustan las competencias de los psicólogos a las necesidades de los diferentes campos profesionales, incluyendo el educativo, de salud, organizacional, jurídico y social. La muestra estuvo compuesta por 38 empleadores, 38 profesionales y 60 estudiantes de psicología próximos a graduarse. La investigación fue descriptiva y de concordancia y se utilizó como instrumento la encuesta en escala tipo Likert con un nivel de confiabilidad del 95%. Los resultados mostraron que tanto el sector productivo como los profesionales destacan la necesidad de habilidades en el trabajo en equipo, habilidades y destrezas en la comunicación, y el dominio de modelos y métodos de intervención donde la ética es fundamental. El campo laboral demanda competencias específicas para lograr un buen desempeño y permanencia en los cargos, incluyendo habilidades de liderazgo, evaluación, planificación y generación de proyectos. Las competencias como la lectura de textos científicos, el manejo del idioma inglés y los temas de investigación son las de menor demanda para los perfiles profesionales. Este estudio propone la revisión de los programas de psicología, así como direccionar y orientar a los futuros egresados en las competencias que son percibidas como necesarias en el medio laboral del psicólogo.

En la investigación de Martínez et al. (2019), el objetivo fue evaluar la valoración de los universitarios sobre el desarrollo de competencias para la empleabilidad durante su formación universitaria en España. La muestra consistió en 830 estudiantes de último curso de grado de la Facultad de Educación de tres universidades españolas: Universidad de Murcia, Universidad de Granada y Universidad da Coruña, de los cuales el 78.8% eran

mujeres y el 21.2% hombres. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conglomerados y se aplicó el método de encuesta en escala tipo Likert de 1 a 5, mediante el cuestionario de Orientación e Inserción Laboral (COIL), siendo el nivel de confiabilidad del 99% y un error muestra de 4 %. Se aplicó la metodología descriptiva inferencial, usando el programa estadístico SPSS v3 y el programa AMOS para realizar el Modelo de Escala Estructurales, el Alfa de Cronbach (α), muestra valores satisfactorios en la escala global ($\alpha = .902$) y en las dos subescalas. Los resultados indican que es necesario buscar una mayor sinergia de comunicación y cooperación entre el contexto productivo, agentes sociales y la universidad, para encontrar el equilibrio y la transferencia que exige el Espacio Europeo de la Educación Superior (EEES) en la nueva Revolución 4.0. Se concluye que es importante contribuir a mejorar el conocimiento de las competencias que se desarrollan durante la formación universitaria, con el fin de favorecer el proceso de inserción socio-laboral.

A nivel nacional

En el estudio de Rabanal et al. (2020), se examinaron teorías sobre competencias personales y sociales, motivación y capital humano. La investigación adoptó un diseño no experimental, transversal y descriptivo, con una población de 2027 egresados y una muestra de 323 egresados (196 con título profesional y 127 con grado de bachiller). Los resultados muestran que el nivel de empleabilidad para los bachilleres es de 65% y el nivel de ocupabilidad de 47%, mientras que para los titulados era del 61% y del 43% respectivamente. Se concluyó que los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas necesitan mejorar sus competencias personales y sociales para ser más empleables, ya que la empleabilidad se centra en la persona y su aprendizaje, y la ocupabilidad se enfoca en el contexto. Además, es necesario proporcionar herramientas adecuadas para mejorar las deficiencias actitudinales y motivacionales en los egresados, a fin de lograr una inserción efectiva en el mercado laboral.

Meneses (2020), en su investigación, cuyo objetivo de estudio fue analizar la relación entre las condiciones sociales, económicas y educativas en la empleabilidad juvenil en el Perú, empleó la metodología de tipo cualitativa, utilizando la recolección de información de la literatura del mercado laboral peruano (bibliográficas en formatos físicos, electrónicos y fichas de resumen) y el análisis de la estadística oficial de las bases de datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). En la investigación participaron las producciones de los investigadores independientes o del sector privado especialistas en el sector educación, empleo y de la sociedad, así como las instituciones públicas como proveedoras de datos e información. Se concluyó que la pobreza incide negativamente en la posibilidad de emplearse, que alcanza condiciones de ruralidad, nivel educativo de los padres, tamaño de hogar mayor que 4 integrantes. En las condiciones económicas inciden negativamente a través del subempleo, desempleo e informalidad, con salarios precarios.

Carrasco (2019) investigó la relación entre la acreditación de los programas de odontología y estomatología y la empleabilidad de los egresados. La investigación fue de tipo explicativo, transversal y retrospectivo. Utilizó la Encuesta de Universidades del Instituto Nacional de Estadística e Informática en 2014 y la Encuesta Nacional a Egresados Universitarios, y evaluó a una población de 245 egresados de entre 21 y 30 años de 33 universidades del país entre los años 2006 y 2010. Los resultados indicaron que no se encontró relación entre la acreditación y la empleabilidad en la condición de empleado y la retribución económica. Se observó que los egresados de programas acreditados trabajaron menos horas en comparación con aquellos de programas no acreditados. Se encontró que la mayoría de los programas de odontología no contaban con acreditación (87,1%), mientras que el 79,6% de los egresados estaban empleados, principalmente como odontólogos (77,3%). La retribución económica promedio fue de 505,3 soles y el promedio de horas

laboradas fue de 33,8. En cuanto a la distribución geográfica y nivel educativo de los egresados, el 33.5% se encontraba en Lima, el 68.25% poseía un título universitario, el 21.2% tenía un grado de bachiller, y el 33.5% había realizado estudios de posgrado. La mayoría (66.5%) desempeñaba la odontología como su principal ocupación, mientras que el 22.2% tenía otro empleo. Se observó que el 96.5% encontró su primer empleo relacionado con su profesión, y el 35.1% cambió de empleo. Además, el 40.7% consiguió su primer empleo en menos de un mes, y el 37.2% lo obtuvo a través de contactos familiares o amigos. Se concluye que que la empleabilidad es una variable multifactorial y compleja y que el impacto de la acreditación debe ser evaluado a mediano y largo plazo, no solo a través de los egresados.

Vizcardo (2018), en su investigación buscó determinar los factores asociados a la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín en Arequipa. Utilizó un enfoque positivista con metodología cuantitativa, de tipo descriptivo y nivel aplicado, con un diseño no experimental y transversal con una sola variable de estudio, y una muestra de 109 profesionales de Administración a quienes se les aplicó una encuesta y cuestionario como instrumento de investigación. Los resultados obtenidos mediante el software SPSS arrojó que, en el factor sociodemográfico, la edad es importante al momento de conseguir un empleo, en el factor organizacional se encontró que si el profesional tiene mayor preparación tendrá más facilidad de hallar un trabajo, en el factor motivacional se encontró que los profesionales de Administración lograron un ascenso en menos de 6 meses. En conclusión, existe una asociación entre los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales y la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín.

1.2. Base teórica

Una de las teorías fundamentales asociadas a esta investigación es la Teoría del Capital humano. Según Quintero (2020), esta teoría se enfoca en analizar las características de la fuerza laboral y reconoce que el conocimiento puede incrementar la productividad de las personas, sugiriendo que invertir en educación, habilidades y experiencia laboral tiene un impacto positivo en las oportunidades de empleo y el desempeño laboral. Además, el autor menciona a los principales defensores de esta teoría, Theodore Shultz, Gary Becker y Jacob Mincer, quienes sostienen que la educación es la variable principal para determinar el conocimiento, y reconocen que la escuela no es la única fuente de generación y transmisión de conocimiento, ya que abarca una serie de atributos, como actitudes y rasgos personales difíciles de medir con precisión.

1.2.1. Competencias profesionales

1.2.1.1. Definición de competencias

El concepto de competencias se originó en la década de los setenta a partir de los estudios de McClelland (como se citó en Barrera y Calderari, 2010) donde las competencias tienen relación a la forma de evaluar aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo y no a la evaluación de factores que describen de manera confiable todas las características de una persona, en la esperanza que algunas de ellas estén asociadas con el rendimiento en el trabajo.

Se define competencia como la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad o una tarea desde una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y de comportamiento que pueden ser movilizados simultáneamente para actuar de manera eficaz (López, 2016).

Es la combinación en la adquisición de conocimientos, actitudes, valores y habilidades para satisfactoriamente desempeñar una actividad en el entorno laboral. Las competencias son necesarias en cualquier profesional y de forma especial en los directivos, quienes deben desarrollarlas para después aplicarlas en sus compañías (Martínez et al., 2016).

Para Ochoa et al. (2017), las competencias son un conjunto de conocimientos, competencias, habilidades y actitudes que permiten a los profesionales alcanzar un alto rendimiento y afrontar los retos del mercado laboral desde una perspectiva personal, cognitiva, social, técnica, global y de sostenibilidad.

Leyva et al. (2018), sustenta que la competencia se basa en la forma de desempeño del individuo en el trabajo, contribuyendo a mejorar la formación integral de los sujetos, poseen la capacidad de resolver problemas y enfrentar situaciones de contingencia, donde aplican su saber, saber hacer y su saber ser en diferentes contextos.

El concepto de competencias ha evolucionado a lo largo del tiempo y ha sido abordado desde diversas perspectivas. A partir de las definiciones mencionadas, podemos definir a las competencias como una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a los individuos responder de manera efectiva a las demandas laborales. Sin embargo, es necesario considerar una visión más amplia y actualizada de las competencias, que incluya aspectos cognitivos, prácticos, emocionales, sociales y contextuales, con el fin de reflejar la complejidad y dinamismo del entorno laboral en la actualidad.

1.2.1.2. Modelos de competencias

En la investigación llevada a cabo por Guerrero (2012) se presentan cinco modelos de competencias profesionales (Figura 1)

- ✓ El modelo de competencias basado en el puesto de trabajo: postula que las competencias necesarias para desempeñar un trabajo eficientemente son la base para definir las funciones y responsabilidades de dicho trabajo. Esta aproximación proviene de las teorías de gestión científica propuestas por Taylor y Fayol, y ha evolucionado a través de la tradición británica de las National Vocational Qualifications (NVQs). En este modelo, las NVQs juegan un papel crucial al identificar y definir las competencias requeridas para cada puesto laboral. Se establecen estándares específicos para cada competencia y luego se evalúa el desempeño de los trabajadores en relación con estos estándares. El objetivo es crear una medida cuantificable y predecible de la relación entre las competencias y el rendimiento laboral. El sistema NVQ establece una equivalencia entre la certificación obtenida a través de los niveles de competencias y los títulos académicos tradicionales, buscando conectar de manera tangible las competencias requeridas para realizar un trabajo con el rendimiento laboral y la formación necesaria para cumplir con los estándares establecidos. Aunque este modelo se enfoca en la definición funcional de los puestos, deja de lado aspectos como la motivación intrínseca y el proceso de adquisición de competencias, afirmando que estos factores son determinados por el trabajador y su nivel de productividad.
- ✓ El modelo de competencia basado en la teoría del comportamiento: propone una visión amplia de las habilidades necesarias para un desempeño efectivo en el trabajo. En este enfoque, la competencia abarca no solo habilidades técnicas, sino también motivaciones, aptitudes, autoimagen y conocimiento. Sostiene que la evaluación de competencias debe reflejar un proceso

evolutivo en el que las personas aprenden y practican continuamente. Se reconoce que cada trabajo exige un nivel mínimo de competencia medible y generalizable, y se concede importancia a aspectos subyacentes como la autoimagen, capacidad, conocimientos y los motivos, que influyen en cómo se manifiestan las habilidades. En este modelo, se diferencia entre competencias básicas y prácticas, donde las primeras engloban habilidades fundamentales, cognitivas y cualidades personales, y las segundas se refiere a áreas específicas como la gestión de recursos y el uso de la tecnología. Aunque tener la capacidad no garantiza la acción, este enfoque reconoce que la motivación y el comportamiento son factores clave en la aplicación efectiva de las competencias laborales.

- ✓ El modelo de competencias basado en la estrategia empresarial: se enfoca en entender la competencia como algo real que guía la forma en que una empresa trabaja hacia un objetivo específico. Esto significa que los empleados deben tener habilidades específicas para ayudar a la empresa a alcanzar ese objetivo. En este contexto, se introduce el concepto de competencias básicas como una nueva perspectiva estratégica. A diferencia del enfoque previo en la organización funcional, las empresas en los últimos años se centran en las competencias clave que desarrollan internamente como parte de su estrategia competitiva. Dentro de este marco, se identifican competencias centrales, como la comunicación, la colaboración y el compromiso laboral, que se consideran esenciales y son establecidas por la empresa. Este modelo estratégico en las competencias básicas se fundamenta en la creación de una ventaja competitiva mediante el desarrollo de estas habilidades fundamentales. Así, la empresa percibe a sus empleados

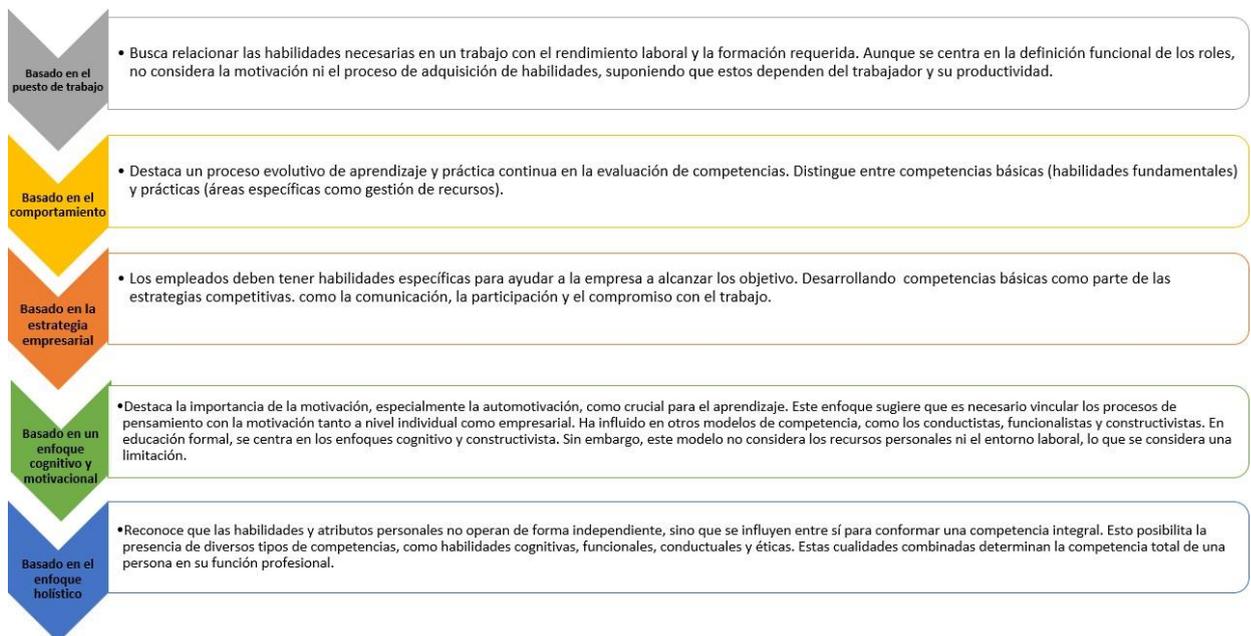
como el motor que impulsa el fortalecimiento de dichas competencias. Este modelo redefine la formación de líderes dentro de la empresa. Incluye la adquisición de conocimientos a través de la teoría, el aprendizaje en el contexto laboral y el desarrollo de habilidades mediante la experiencia. Asimismo, modifica la concepción del progreso en la carrera profesional. En lugar de un avance vertical, se valora un desarrollo lateral que permite utilizar conocimientos y competencias para abordar integralmente los problemas, con una perspectiva amplia. Este modelo, busca alinear las habilidades de los empleados con la dirección estratégica de la empresa para obtener una ventaja competitiva sólida y duradera.

- ✓ El modelo de competencias basado en un enfoque cognitivo y motivacional: destaca la importancia de la reflexión en el entorno laboral, las motivaciones internas, la cultura, los valores y la ética en relación con las competencias y su desarrollo. Se basa en estudios que resaltan la relevancia de la motivación, subrayando la automotivación como esencial para el aprendizaje, sugiriendo la necesidad de relacionar los procesos cognitivos con la motivación de la persona y la empresa. Este modelo, aunque se aplica en métodos educativos, también ha influenciado otros modelos de competencias, resaltando tres principales: conductista, funcionalismo y constructivismo, mientras que en el campo de la educación formal enfatizan los enfoques cognitivo y constructivista. Este enfoque ha sido adoptado y debatido en la comunidad intelectual debido a que el análisis de las competencias humanas se evalúa únicamente por el conocimiento y el desempeño, y no tiene en cuenta los recursos personales y el entorno en el que se desempeña, lo cual se considera una limitación ordinal.

- ✓ El modelo de competencia basado en un enfoque holístico: se refiere a una perspectiva integral que define la competencia como el resultado de la combinación de diversos aspectos personales y habilidades. Es decir, se considera que las competencias profesionales no se limitan únicamente a habilidades técnicas, sino que también involucran aspectos como la comunicación, el autodesarrollo, la creatividad, el análisis de conflictos y la resolución. Este modelo reconoce que las habilidades y características individuales no existen de manera aislada, sino que interactúan y se influyen mutuamente para formar una competencia completa, permitiendo la existencia de diferentes tipos de competencias, incluyendo habilidades cognitivas, funcionales, conductuales y éticas, que en conjunto determinan la competencia global de una persona en su rol profesional.

Figura 1

Modelos de competencias basadas en Guerrero, 2012.



Nota. La figura muestra el resumen de los cinco modelos de competencias.

Según Garayoa (2015), los modelos de competencias son guías que nos ayudan a entender las habilidades, conocimientos y características de las personas en un trabajo o en una empresa. Estos modelos muestran comportamientos que son fácilmente observables y que se pueden repetir, describiendo lo que se necesita en un grupo específico de personas dentro de una organización y determinan cómo actuar para lograr resultados para la empresa, ya sea en un trabajo en particular o en otras situaciones dentro de la misma. Existen tres modelos de competencias profesionales: el modelo funcional, el modelo conductista y el modelo constructivista. (Figura 2)

- ✓ Competencias profesionales desde el modelo funcional: destaca por su eficacia en analizar las habilidades y conocimientos requeridos para un desempeño efectivo en roles o puestos de trabajo específicos. Su énfasis en las funciones y resultados de las tareas ha permitido una definición clara de competencias técnicas a nivel operativo, enfocándose principalmente en aspectos técnicos. Este enfoque ha sido objeto de críticas debido a que, al centrarse en las tareas específicas, se ha dejado de lado la visión global de los puestos de trabajo y la importancia de las relaciones e interacciones entre las distintas tareas para lograr los objetivos organizacionales. Además, ha omitido atributos conductuales implícitos que son fundamentales para el éxito en ciertas prácticas laborales, como la capacidad de analizar y resolver problemas: aunque el modelo funcional ha sido útil en la elaboración de planes de formación, se ha identificado que no aborda adecuadamente los efectos del trabajo en equipo, las interacciones con otros y las decisiones importantes. Es por ello que se ha ampliado para incluir competencias que engloben aspectos del desempeño relacionados con habilidades personales,

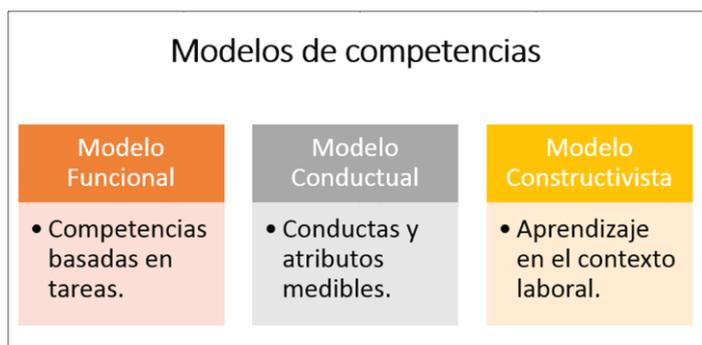
como la comunicación efectiva, la toma de decisiones y la solución de problemas. En resumen, el modelo funcional ha sido una herramienta valiosa en la gestión de competencias para comprender y abordar de manera más completa las habilidades y atributos necesarios para el éxito tanto a nivel técnico como interpersonal en el ámbito laboral.

- ✓ Competencias profesionales desde el modelo conductista: Se enfoca en analizar las conductas asociadas a un desempeño destacado, mediante la medición de atributos personales de los trabajadores. A diferencia de centrarse en competencias técnicas específicas, este modelo se concentra en atributos como iniciativa, liderazgo, resistencia al cambio o persuasión, considerándolos como elementos claves para un alto rendimiento. El objetivo es identificar las competencias de un profesional, que incluyen conocimientos, habilidades y actitudes, y que le permiten sobresalir en situaciones no predefinidas y tener un desempeño superior en el trabajo. Estas competencias se manifiestan en conductas que son observables y medibles, y dependen de lo que el individuo sabe hacer, puede hacer y desea hacer. Sin embargo, una desventaja del modelo conductista radica en su insuficiencia de especificidad al aplicarse en situaciones laborales concretas. Aunque identifica atributos cruciales para el éxito, su adaptación precisa a contextos específicos puede resultar más compleja. En conclusión, el modelo conductista es útil para comprender las conductas relacionadas con el éxito laboral.
- ✓ Competencias profesionales desde el modelo constructivista: se centra en relacionar el trabajo con el entorno específico de la organización. En lugar de partir de las competencias del personal, este modelo se construye a partir

del análisis de los problemas y necesidades laborales. Las competencias se definen considerando lo que cada persona puede hacer para lograr resultados en su entorno socio laboral. Este modelo promueve el aprendizaje en la práctica, entendiendo que al aprender se adquieren nuevas competencias. Se diferencia de otros modelos al considerar las opiniones de todos los trabajadores, incluyendo a aquellos con menor nivel educativo, fomentando un desarrollo colectivo y autónomo. A pesar de que la aplicación del modelo constructivista puede resultar complicada debido a su énfasis en la relación y validación de competencias en diversos contextos sociales, representa una propuesta que busca fomentar el desarrollo de competencias en el ámbito laboral.

Figura 2

Modelos de competencias basadas en Garayoa, 2015.



Nota. La figura muestra el resumen de los cinco modelos de competencias.

La descripción de competencias para la presente investigación se fundamenta en el modelo propuesto por Ochoa et al. (2017), el cual abarca seis áreas y se enfoca en el desarrollo de seis competencias clave: desarrollo personal, cognitiva, social, sostenibilidad, tecnológica y global. Este enfoque permite evaluar los resultados del desarrollo de habilidades de manera efectiva. (Figura 3)

Figura 3

Modelo de desarrollo de competencias



Nota: Ochoa et al. (2017)

1.2.1.3. Dimensiones del modelo

De acuerdo a Gómez (2015), el logro de las competencias involucra tres dimensiones: personal, profesional y organizacional, tal como se describe a continuación:

1. Dimensión Personal: se refiere, al logro de competencias en un marco de respeto a los valores, a pensar en términos proactivos y hallar soluciones, asegurando la eficacia de los resultados. Para ello requiere desarrollar las siguientes competencias:

- ✓ La autoconfianza: capacidad para desarrollar y mantener los valores, postura y capacidades.
- ✓ El autocontrol: manejo de las emociones e impulsos conflictivos (ante situaciones de estrés, provocaciones u oposición)
- ✓ La empatía: capacidad para distinguir sentimientos y puntos de vista de los demás e interesarse por sus preocupaciones.

2. **Ámbito profesional:** capacidad para actuar con coherencia entre lo que se aprende y lo que se experimenta; entre lo que se dice y lo que se hace. Se requiere el desarrollo de competencias de integridad, compromiso, organización e iniciativa.
- ✓ La integridad: capacidad para actuar con responsabilidad a nivel personal y profesional.
 - ✓ El compromiso: capacidad de colaborar y asumir como propios los objetivos del grupo profesional.
 - ✓ La organización: capacidad para ejercer la actividad profesional.
 - ✓ La iniciativa: capacidad para ser proactivos en el proceso de nuevas formas de hacer, estar y ser, e identificar y aprovechar las oportunidades.

3. **Dimensión organizacional:** se refiere al logro de las organizaciones con un liderazgo efectivo, que promueve sinergias, teniendo claro el fin de la actividad y la mejora continua. Requiere del desarrollo de las competencias como trabajo en equipo, comunicación y formación continuada.

- ✓ Trabajo en equipo: capacidad de trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas.
- ✓ Comunicación: capacidad de recibir y transmitir mensajes claros y convincentes, ya sea verbal o escrita.
- ✓ Formación continuada: capacidad de elaborar planes de formación y evaluar la eficacia de las acciones formativas.

El modelo de Ochoa et al. (2017), elaborado a partir de otras investigaciones que analizaron diferentes dimensiones, realizó la siguiente propuesta:

1. **Dimensión desarrollo personal:** Conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes relacionadas a la esfera psicológica e individual.

- ✓ Autoestima: creencia sobre la propia valía basada en el autoconcepto general de la persona.
- ✓ Autoeficacia: creencia en la propia capacidad para realizar tareas concretas.
- ✓ Autonomía personal: capacidad para actuar y tomar decisiones de manera independiente.
- ✓ Iniciativa personal: actuar de manera proactiva y persistente sin limitarse a pensar en lo que se debe hacer por la categoría, posición y rol.
- ✓ Emprendimiento / Iniciativa: capacidad para identificar oportunidades de negocio, crear nuevos productos o servicios, desarrollar ideas y proyectos entorno a una determinada situación.
- ✓ Empatía: entender la situación emocional del otro y participar afectivamente en una realidad ajena a ella.
- ✓ Autoconciencia emocional: capacidad de reconocer y manejar efectivamente las emociones propias.
- ✓ Tolerancia a la frustración: capacidad de manejar situaciones estresantes cuando se enfrentan situaciones difíciles.
- ✓ Optimismo/ Entusiasmo: capacidad de ver el lado positivo de los acontecimientos y de las personas y de esperar el mejor resultado del futuro.

2. Dimensión cognitiva: es el núcleo de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes vinculadas con la dimensión conocimiento.

- ✓ Pensamiento analítico: pensamiento razonable y analítico para entender un contexto, desagregándola en partes pequeñas.
- ✓ Creatividad: presentar ideas, métodos novedosos y recursos para realizar alguna acción.
- ✓ Planificación: es importante establecer objetivos claros y establecer

prioridades adecuadas al momento de emprender cualquier proyecto o tarea.

- ✓ Capacidad para tomar decisiones: esta habilidad implica seleccionar una opción entre varias alternativas después de evaluar, analizar y considerar todas las variables pertinentes, con el fin de encontrar soluciones efectivas a los problemas.

3. Dimensión Social: se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes con la sociedad y las interacciones entre diferentes grupos.

- ✓ Trabajo en equipo: implica colaborar y cooperar con otros para integrar diferentes puntos de vista y lograr sinergias.
- ✓ Asertividad: habilidad para comunicar mensajes precisos a las personas correspondientes, en situaciones y contextos apropiados.
- ✓ Habilidades relacionales/sociales: capacidad para establecer y manejar relaciones sociales, crear redes y fomentar la reciprocidad para alcanzar objetivos comunes.
- ✓ Habilidades comunicacionales: capacidad para transmitir mensajes verbales y no verbales, emociones y conocimientos de manera efectiva a una audiencia.
- ✓ Respeto: reconocimiento y valoración de las diferencias entre las personas y los grupos.

4. Dimensión Sostenibilidad: se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes relacionadas con las acciones del individuo en relación con el medio ambiente y su impacto en el bienestar.

- ✓ Responsabilidad social: habilidad para promover la capacidad de organización de empresas, comunidades y grupos con fines sociales.
- ✓ Ética profesional: capacidad para actuar respetando principios y valores

alineados con la justicia y la transparencia en los negocios.

- ✓ Visión ecológica: empatía con las personas, seres vivos y ecosistemas, y conciencia de la interconexión entre ellos.
- ✓ Equidad: reconocimiento del derecho de los demás y promoción de la igualdad en las relaciones sociales, superando las diversas formas de inequidad y exclusión social, económica, política y cultural.

5. Dimensión Tecnológica: se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes relacionados con el uso de herramientas tecnológicas.

- ✓ Competencias digitales: capacidad para utilizar eficazmente las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC) y el software especializado.
- ✓ Competencia en redes sociales: habilidad para manejar de manera efectiva las redes sociales como Twitter, Facebook, Tuenti, entre otras.
- ✓ Trabajo colaborativo a distancia: adaptación, desenvolvimiento y eficacia en el trabajo en equipos virtuales, utilizando herramientas tecnológicas de manera efectiva.

6. Dimensión Global: se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes relacionados con la participación del individuo en el mundo globalizado.

- ✓ Habilidades interculturales: capacidad para desenvolverse en entornos globales con una visión sociocultural amplia, de igualdad y respeto hacia otras culturas.
- ✓ Inteligencia cultural: habilidad para disfrutar y trabajar eficazmente en entornos poco familiares con personas de otras culturas, comprendiendo y adaptándose a sus diferencias.

1.2.1.4. Características de competencias profesionales.

Según Gómez (2015), se identifican las siguientes características de las competencias:

- ✓ Las competencias son un conjunto integrado de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al individuo actuar de manera efectiva en situaciones profesionales.
- ✓ Las competencias sólo son definibles en la acción, ya que se trata de un proceso de práctica-acción constante que involucra el saber (conocimiento), el saber hacer (procedimiento), el saber estar y el saber ser (actitud)
- ✓ Las competencias son flexibles y pueden ser adquiridas y desarrolladas a lo largo de la vida laboral, lo que es esencial para adaptarse a la evolución de las tareas y los empleos.

1.2.1.5. Tipología de competencias profesionales.

Según Ludeña (2004), establece que las competencias profesionales se refieren a la capacidad de poner en práctica las actitudes, habilidades, conocimientos y juicio que tiene una persona para actuar en un determinado contexto, también, son considerados recursos cognitivos que influyen en el desarrollo de la persona, tanto a nivel personal, como social y laboral. Determinando dos tipos de competencias profesionales, las cuales son:

- ✓ **Competencias Genéricas:** conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y valores que están interrelacionados y que juntos permiten que una persona tenga un desempeño satisfactorio en la consecución de metas superiores.
Estas competencias son consideradas como atributos o características, ya que pueden ser desarrolladas en el aprendizaje Dentro de estas competencias se sitúan:
 - **Competencia social:** se refiere a la habilidad de colaborar de forma

constructiva y comunicativa con otras personas, mostrando un comportamiento orientado al grupo y una comprensión interpersonal

- Competencia participativa: se refiere a la habilidad de intervenir en la organización del puesto de trabajo, ser capaz de organizar y dirigir, y tener disposición para aceptar nuevas responsabilidades
- ✓ Competencias Específicas: se refieren a habilidades que son transmitidas y asimiladas por una persona, a través de contenidos relacionados con las áreas básicas del conocimiento humanístico, y que son necesarias para el dominio de un conocimiento y su posterior aplicación en un área específica.

Dentro de estas competencias se encuentran:

- Competencia técnica: se refiere a aquellos que tienen una amplia experiencia en las tareas y contenidos de su campo, así como los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñarlas de manera experta.
- Competencia metodológica: aquellos colaboradores que pueden reaccionar adecuadamente a las tareas encomendadas, empleando los procedimientos apropiados y encontrando soluciones a los problemas que surjan, aplicando de manera efectiva la experiencia adquirida en diversas situaciones de trabajo.

Según Zevallos (2010), se identifican varios tipos de competencias que han sido clasificados de diversas maneras por distintos autores, las cuales son las siguientes:

- ✓ Competencias básicas o instrumentales: conocimientos que se suelen adquirir durante la educación general y son indispensables para acceder al mundo laboral. Un ejemplo de estas competencias básicas incluye la

habilidad para leer y escribir, comunicarse de forma oral y realizar cálculos matemáticos, entre otras.

- ✓ Competencias genéricas o transversales: abarcan los comportamientos y actitudes necesarios para llevar a cabo diversas tareas en diferentes áreas de producción. Estas competencias se refieren a habilidades como trabajar eficientemente en equipo, planificar de manera efectiva y tener la capacidad de negociar de forma exitosa. Son habilidades esenciales que trascienden las fronteras de un campo específico y se aplican en diversos contextos laborales.
- ✓ Competencias específicas o técnicas o especializadas: conocimientos y capacidades especializados que se requieren para llevar a cabo tareas específicas dentro de una profesión o industria particular y no son fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Estas competencias incluyen habilidades como la operación de maquinarias especializadas, la formulación de proyectos de infraestructura, entre otras actividades específicas de un campo laboral concreto.

Según su función, las competencias se clasifican en:

- ✓ Competencias laborales: se refiere a crear un proceso de formación integral que establezca una conexión entre el mundo del trabajo y la sociedad en general, y el mundo de la educación. Es decir, se busca desarrollar habilidades y conocimientos específicos que estén directamente relacionados con las demandas y requerimientos del mundo laboral actual, de manera que los estudiantes o trabajadores puedan adquirir las capacidades necesarias para desempeñarse de manera efectiva en sus respectivos campos profesionales.

- ✓ Competencias profesionales: capacidades que permiten a una persona desempeñarse de manera efectiva en su campo de trabajo y llevar a cabo las responsabilidades y labores propias de su profesión. Estas competencias son fundamentales para destacar en el entorno laboral y cumplir con los requisitos y demandas propios de una carrera o especialización.
- ✓ Competencias de egreso: no son equivalentes a las "Competencias Profesionales". Aunque las primeras son el punto de partida para desarrollar las segundas, es difícil que un estudiante alcance el nivel de desempeño requerido en todas las competencias necesarias para ser altamente profesional al finalizar su carrera. Por lo tanto, al concluir su formación académica, es probable que el estudiante aún no posea las competencias laborales completamente desarrolladas, ya que estas requieren un nivel de habilidad y experiencia que se adquiere con la práctica y la experiencia en el campo laboral. En resumen, las competencias de egreso son una base, pero no garantizan que el estudiante esté completamente preparado para enfrentar el mundo laboral con todas las habilidades requeridas para ser altamente competente en su profesión.

1.2.1.6. Competencias genéricas y específicas según la Universidad

Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Las competencias genéricas de los egresados de la carrera profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo fueron aprobadas mediante Decreto N° 121-2020-ASOC, alineado a las competencias de la Educación Superior Universitaria. Estas competencias incluyen: identidad católica, compromiso ético, desarrollo personal, resolución de problemas con rigor científico, trabajo en equipo, comunicación oral y escrita, responsabilidad con el entorno social y

ambiental y compromiso con la calidad.

Se establecieron competencias orientadas a que el egresado tenga la capacidad de: formular planes estratégicos para instituciones públicas y privadas, considerando las oportunidades que ofrece el entorno global, gestionar el talento humano a través de procesos eficientes de: reclutamiento, selección, inducción, capacitación y promoción de las personas para el logro de los objetivos institucionales, gestionar información financiera para la toma de decisiones que generen valor a la empresa, con responsabilidad social, desarrollar y comunicar investigaciones en su ámbito profesional, que aporten soluciones y generen oportunidades para el desarrollo de la sociedad, con sentido ético y proponer planes de marketing generando valor a la empresa y lealtad por parte de los clientes para cumplir las metas de la organización en los distintos sectores.

1.2.1.7. Base legal para las competencias

El Artículo 40 de la Ley Universitaria 30220 precisa que cada universidad tiene la facultad de determinar el diseño curricular de cada especialidad, adaptándolo a los diferentes niveles de enseñanza y teniendo en cuenta las necesidades nacionales y regionales para contribuir al desarrollo del país. En el caso de las carreras de pregrado, se permite el diseño basado en módulos de competencia profesional, lo cual permite obtener un certificado al concluir dichos módulos, facilitando la inserción laboral. Además, cada universidad determinar en su estructura curricular el nivel de estudios de pregrado y duración de las prácticas pre profesionales, en función de sus especialidades.

El Artículo 46 de la ley universitaria 30220, menciona que las universidades deben desarrollar programas de educación continua, de esta manera se cuente con conocimientos actualizados tanto práctico como teóricos, que permitan desarrollar habilidades y competencias de los egresados.

El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad

Educativa (SINEACE) destaca la importancia de incluir competencias generales y específicas verificables en el perfil de egreso de los estudiantes, con el fin de asegurar un alto nivel de calidad en la formación y un mejor desempeño laboral. Para lograr esto, el perfil de egreso debe estar en línea con los objetivos del programa de estudio, las expectativas de los interesados y el entorno socioeconómico. Se enfatiza en la necesidad de hacer un seguimiento a los egresados y objetivos educacionales, lo que implica monitorear la inserción laboral y la satisfacción de los empleadores y egresados, entre otros indicadores, para evaluar indirectamente el desempeño profesional esperado.

1.2.2. Empleabilidad

Para comprender el concepto de empleabilidad, es esencial distinguir entre empleo y empleabilidad. Mientras que el empleo se refiere simplemente a estar ocupado o tener un trabajo, la empleabilidad se relaciona con las características personales que facilitan y promueven la obtención de buenas oportunidades laborales. Es decir, la empleabilidad abarca las habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que posee una persona, las cuales le permitirán adaptarse con éxito a los cambios en el mercado laboral, sobresalir en su carrera profesional y aprovechar las oportunidades de empleo disponibles.

1.2.2.1. Definición de Empleabilidad.

La empleabilidad se refiere a la capacidad de obtener y mantener un trabajo remunerado. La empleabilidad no es simplemente una idea teórica, sino que implica identificar problemas y prioridades relacionados con las acciones de las personas y las instituciones involucradas en el acceso al trabajo y al empleo. En otras palabras, la empleabilidad se trata de cómo se relacionan los individuos con el mercado laboral y cómo pueden mejorar sus oportunidades de obtener empleo y mantenerse en él. (Rentería y Malvezzi, 2008)

Formichella y London (2013), plantearon que la empleabilidad es una realidad psicosocial que depende de diversas condiciones y características del individuo que busca empleo, así como de otras variables que influyen en su capacidad para conseguir y mantener un trabajo.

En el Libro Verde Empleabilidad (2013) la empleabilidad es un conjunto de características personales, tales como habilidades, actitudes, valores y atributos, que aumentan las oportunidades de los graduados de obtener empleos de calidad y tener éxito en su carrera profesional y personal, lo que beneficia tanto a ellos como a la economía y la sociedad en general.

Para Temple (2015), la empleabilidad se refiere a la habilidad o aptitud de una persona para mantener o mejorar su posición laboral actual, o para obtener una nueva oportunidad de empleo que proporcione un nivel similar o mayor de satisfacción profesional y/o personal en un plazo de tiempo específico.

La Organización Internacional del Trabajo (como se cita en Fernández, 2019) define la empleabilidad como la posibilidad de obtener un empleo en un mercado laboral específico en función de las características que posee el solicitante, las cuales le permiten superar los obstáculos que presenta dicho mercado.

De acuerdo con Fernández (2019), la empleabilidad se refiere a la capacidad de una persona para obtener y mantener un trabajo.

A partir de las definiciones mencionadas, podemos definir a la empleabilidad como la capacidad de una persona para adaptarse y tener éxito en el mercado laboral a través del desarrollo y la utilización de sus habilidades, conocimientos, actitudes y valores. Implica la capacidad de obtener y mantener un empleo remunerado, así como de mejorar continuamente la posición laboral actual o buscar nuevas oportunidades que brinden un mayor nivel de satisfacción profesional y personal.

1.2.2.2. Elementos de empleabilidad.

Para Temple (2015), los elementos básicos de la empleabilidad son la calidad y el tiempo. Precisa que una persona tiene una mayor empleabilidad cuando cuenta con un mayor acceso a empleos o posiciones donde se aprovechen sus capacidades y logra obtener resultados y logros en el menor tiempo posible. También, es crucial contar con una reputación impecable que permita un mejor control y manejo de la vida laboral.

Ser muy empleables permite a uno mismo decidir sobre su plan de carrera, puesto que, si en un trabajo no está contento o si se sitúan en una organización que atenten en contra sus valores, tienen la capacidad de buscar otro empleo que les de satisfacción en corto tiempo.

1.2.2.3. Corrientes epistemológicas sobre la empleabilidad.

LLinares Insa et al. (2020) determina las siguientes corrientes epistemológicas de la empleabilidad:

- ✓ Perspectiva individualista del mercado empresarial: se considera como la más desarrollada y predominante. Esta perspectiva se centra en la persona empleable y en la empresa que emplea, ya que son los principales actores sociales involucrados en el proceso de empleabilidad.
- ✓ Perspectiva socio-crítica de la empleabilidad: sostiene que la empleabilidad se refiere a la capacidad necesaria para adaptarse eficazmente a las economías que cambian rápidamente y están sujetas a una fuerte presión competitiva. Esta perspectiva adopta un discurso crítico hacia la aparente racionalidad del mercado laboral y reconoce que los cambios económicos y laborales se deben entender de manera diferente a la perspectiva individualista. Además, esta perspectiva sugiere que la empleabilidad es una construcción social que comienza con las diferencias de clase y las

mantiene, y que la acción pública de liberar y desregular el mercado laboral puede generar y mantener nuevas desigualdades.

En relación a las políticas de empleabilidad, se destaca que estas están enfocadas en la igualdad de oportunidades y en la formación de todos los ciudadanos, pero en la práctica, las sociedades no logran alcanzar una verdadera equidad social.

- ✓ El modelo bioecológico de la empleabilidad: proviene de la psicología y considera la empleabilidad como una construcción social que surge de la interacción entre un ser humano activo y en desarrollo y las personas, símbolos y objetos de su entorno externo que influyen en la adquisición y mantenimiento del empleo. Este modelo destaca que la empleabilidad es un fenómeno socialmente construido y debe entenderse como un proceso que está relacionado con la persona y que se construye a lo largo de su historia individual y social.

1.2.2.4. Dimensiones de la empleabilidad.

Para la determinación de las dimensiones de la empleabilidad se ha considerado los aportes que precisa Hernández et al. (2011), Temple (2015) y Geeregat et al. (2016).

Rothwell y Arnold (como se citó en Según Hernández et al., 2011), se refiere al nivel de habilidades y características que un egresado tiene para encontrar y mantener un trabajo deseado. Para ello, se proponen las siguientes dimensiones:

- ✓ Interna: se refiere al valor de las características personales, habilidades y confianza en sí mismo que posee un individuo para mantenerse en un empleo, lo que le permite conocer su utilidad dentro de una empresa y generar mayores niveles de satisfacción y compromiso con la organización
- ✓ Externa: hace referencia al nivel de competitividad, capacidad y disposición

que tienen los empleados para cambiar a un puesto similar o diferente en otra empresa, es decir, en el entorno del mercado laboral externo.

Según Temple (2015) los factores de empleabilidad en los que se debería trabajar son los siguientes:

- ✓ Competencias personales valoradas. Las personas pueden tener muchas competencias, pero estas pueden ser menos o más valoradas por el mercado laboral según el tipo de trabajo que desempeñan. De no ser apreciadas de manera positiva la empleabilidad será cero, mientras que al saber cuáles son, en nuestro nivel o especialidad, se tendría un esfuerzo imperativo a hacer.
- ✓ Demanda en el mercado laboral o ámbito laboral. El mercado laboral pasa por altibajos, y esto involucra que el perfil de competencias de los profesionales no siempre es valorado en las empresas, y este pasando por un momento de saturación en el cual no se demanden las competencias que pueden poseer los profesionales.

En este caso el resultado será también nulo, porque no habrá demanda de los servicios profesionales, por lo tanto, uno debe buscar mejorar su empleabilidad a través de desempeño, rendimiento, conocimientos, satisfacción laboral, y no solo escuchando lo que el mercado valora sino también en el momento por el que pasa y las oportunidades que se puedan presentar.

- ✓ Exposición ante los decisores en el mercado objetivo. Teniendo competencias y existiendo mercado laboral, los profesionales deben estar atentos a las promociones o las oportunidades laborales, puesto que la reacción a esto tendrá impacto a la empleabilidad.

Geeregat et al. (2016), destacan que uno de los factores que influyen en la empleabilidad es la inserción laboral. Esto se refiere al proceso de incorporación de los individuos a la actividad económica, para lo cual se requiere el desarrollo de competencias genéricas durante el proceso de formación, como la comunicación oral y escrita, la actitud, los valores, el trabajo en equipo y la empatía, entre otros, para que la inserción sea efectiva.

1.2.2.5. Proceso de desarrollo de la empleabilidad.

El desarrollo de la empleabilidad es fundamental en el mundo laboral actual. Con la tecnología en constante evolución y la creciente competencia, es importante que las personas adquieran las habilidades necesarias para adaptarse y tener éxito en sus carreras. Esto implica fortalecer las habilidades técnicas y transferibles, como el dominio de herramientas digitales, la comunicación efectiva y el pensamiento crítico, Por ello es esencial el aprendizaje continuo y la actualización constante. Las empresas también juegan un papel importante al ofrecer programas de formación y desarrollo profesional. El desarrollo de la empleabilidad beneficia tanto a los individuos como a las empresas y contribuye al crecimiento económico.

Para Navarro de Peralta (2013), el proceso de desarrollo de la empleabilidad se compone de cinco fases: elección educativa, producción de educación, mercado de trabajo, aprendizaje de trabajo y resultados de la actividad profesional.

- ✓ Fase 1. Elección educativa: esta fase implica la toma de decisiones en cuanto a la elección de estudios, considerando las preferencias del estudiante y su familia, así como las restricciones académicas y financieras que puedan existir.
- ✓ Fase 2. Producción de educación: en esta fase, los estudiantes han elegido estudiar una carrera y tienen acceso a los recursos que ofrecen las universidades, como cursos, asignaturas, aulas, bibliotecas, profesores,

laboratorios, etc. El resultado académico y las competencias que adquieran en esta fase serán importantes para su futura actividad profesional.

- ✓ Fase 3. Mercado de trabajo: esta fase implica la búsqueda de empleo o el inicio de un negocio propio por parte de los egresados en el mercado laboral.
- ✓ Fase 4. Aprendizaje en el trabajo: esta fase incluye las competencias que se aplican en los primeros pasos de la trayectoria profesional, donde se adquiere experiencia y habilidades prácticas.
- ✓ Fase 5. Resultados de la actividad profesional: en esta fase, se evalúa el rendimiento de los profesionales en su entorno laboral tras haber obtenido experiencia profesional. El éxito en esta fase dependerá tanto de las capacidades desarrolladas hasta ese momento por los individuos, como de las características de la organización en la que trabajan y de las tareas y responsabilidades que tienen asignadas.

1.3. Definiciones conceptuales.

- ✓ Autocontrol: se refiere a la habilidad de manejar de manera adecuada las emociones y los impulsos conflictivos en situaciones estresantes, ya sea al aprender o trabajar, cuando hay provocaciones, oposición o hostilidad (Gómez-Rojas, 2015).
- ✓ Autoestima: se refiere a la creencia que tiene una persona sobre su propia valía, basada en su autoconcepto global (Ochoa et al., 2017).
- ✓ Competencia técnica: habilidad para dominar las tareas y contenidos de un campo de conocimiento específico y los conocimientos y habilidades necesarios para ello (Ludeña et al., 2004).
- ✓ Inserción laboral: proceso de incorporación de los individuos a la actividad

económica, que requiere el desarrollo de competencias genéricas durante el proceso de formación, como la comunicación oral y escrita, actitudes, valores, trabajo en equipo, empatía, entre otros (Geeregat et al., 2016).

- ✓ **Ámbito Laboral.** se utiliza para referirse al lugar físico o ambiente en el que las personas realizan distintas tareas y actividades relacionadas con su trabajo o empleo (Temple, 2015).

1.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición de Variables	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Competencias Profesionales	“El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten al profesional lograr un alto desempeño y asumir los retos del mercado laboral desde el punto de vista personal, cognitivo, social, tecnológico, global y de sostenibilidad”. (Ochoa et al.,2017)	Personal	Autoconocimiento		1,2 y 3	Cuestionario
			Autocontrol		4	
			Empatía		5,6 y 7	
			Integridad		8 y 9	
			Motivación		14 y 15	
		Profesional	Compromiso		10	
			Organización		11	
			Iniciativa		12 y 13	
			Trabajo en equipo	1%-30%: bajo	16 y 17	
			Comunicación		18	
Organizacional	Formación Continua		19 y 20			
	Comunicación	31%-49%; medio	21			
	Actitud		22 y 23			
	Valores	50%-100%: alto	24			
	Satisfacción		25 y 26			
Empleabilidad	La empleabilidad se refiere a la habilidad de un individuo para conservar o mejorar su empleo actual, o para obtener uno nuevo en un período de tiempo determinado, con un nivel de satisfacción personal y profesional igual o superior al actual. (Temple, 2015)	Inserción Laboral	Desempeño		27,28,29 y 30	Cuestionario
			Rendimiento		31,32 y 33	
			Habilidades		34 y 35	
		Ámbito Laboral	Conocimientos		36,37,38 y 39	

Nota: Elaboración Propia

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Las competencias profesionales se relacionaron de manera directa y significativa con la empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en el período 2016-2020.

1.5.2. Hipótesis específicas

- ✓ El nivel de competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo 2016-2020 es alto, dado que mejora en más del 50% las dimensiones de competencia personal, profesional y organizacional.
- ✓ El nivel de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020 es alto, puesto que se caracteriza por una adecuada inserción laboral y ámbito laboral
- ✓ El nivel de competencias profesionales con respecto a la demanda de las empresas es alto, dado que las organizaciones demandan de óptimas capacidades y destrezas tanto a nivel personal, profesional y organizacional.

Capítulo II. Métodos y Materiales

2.1. Tipo de investigación

Esta investigación adoptó un enfoque mixto, ya que se utilizó tanto un análisis cuantitativo, mediante operaciones estadísticas para contrastar las hipótesis a partir de los datos recolectados, como un enfoque cualitativo, mediante encuestas para analizar información de factores no cuantitativos que influían en el caso de estudio. El diseño de la investigación es descriptivo-correlacional y transversal, ya que su objetivo principal es determinar el grado de asociación o correlación entre dos o más variables en una única muestra y en un momento específico (Hernández-Sampieri, 2018).

2.2. Método de investigación

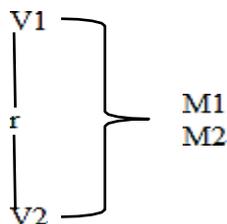
El método usado fue el inductivo-deductivo, también llamado método científico. De acuerdo a Newman, G. D. (2006), este método inicia con la observación y recopilación de datos para la formulación de hipótesis generales. Luego, estas son verificadas mediante la deducción lógica. El método, en general, se caracteriza por su aproximación a la realidad, la rigurosidad metódica, la exactitud en el análisis y su racionalidad investigativa.

2.3. Diseño de contrastación

El estudio se fundamentó en un enfoque descriptivo-correlacional cuyo propósito era evaluar el nivel de relación o correlación existente entre dos o más atributos, categorías o variables dentro de un contexto o muestra determinada (Hernández et al., 2014). Se identificó la distribución de los datos utilizando una prueba de normalidad, donde los resultados encontrados en este estudio se distribuyen de manera no normal, lo que permitió establecer un parámetro estadístico, y de esta manera optar por utilizar la prueba Rho de Spearman para medir los tipos y grados de asociación entre variables y dimensiones.

En esta investigación, las variables fueron las competencias profesionales y la empleabilidad, como se muestra en el Anexo 1 y el Anexo 2, las cuales fueron analizadas

siguiendo el siguiente esquema:



Dónde:

V1: Competencias profesionales

V2: Empleabilidad

r: Relación entre variables

M1: Muestra de egresados

M2: Muestra de directivos de sector empresarial

2.4. Población, muestra y muestreo

2.4.1 Población

La población estaba constituida por los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo durante el periodo 2016-2020, así como por el sector empresarial en donde se desempeñaron laboralmente los egresados USAT. La población de egresados titulados de la Escuela de Administración de Empresas sumó un total de 784 durante el periodo 2016-2020, según el padrón de egresados USAT de 2020. La población de empresas fue de 784 aplicando a cada empleador una encuesta por egresado.

2.4.2 Muestra

Para la selección de la muestra, se utilizó un método de muestreo por conveniencia no probabilístico ya que se conocía el número total de egresados (784) de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo durante el periodo 2016-2020, lo que también permitió conocer la cantidad de empresas donde se desempeñaban los egresados. Siendo la muestra de 124 encuestas tanto para la población de egresados como del sector empresarial. El nivel de confianza del estudio era del 0.95 y la precisión era de 0.032, y el tamaño de la muestra se determinó utilizando la siguiente ecuación. (Hernández et al., 2014).

a) Muestra 1: Egresados

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 + p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)1633}{(1633-1)(0.05)^2 + (1.96)^2 + (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{1568.333}{8.172}$$

$$n = 124$$

b) Muestra 2: Directivos sector empresarial

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 + p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)1633}{(1633-1)(0.05)^2 + (1.96)^2 + (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{1568.333}{8.172}$$

$$n = 124$$

2.5. Técnicas, instrumentos, equipos y materiales de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el análisis documental, donde se revisaron las competencias genéricas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, aprobadas mediante Decreto N° 121-2020-ASOC, la Ley Universitaria N° 30220 y el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE). Como instrumento se aplicó un cuestionario cerrado con escala tipo Likert que incluyó preguntas estructuradas, como se muestra en el Anexo 3 y el Anexo 4.

2.6. Procesamiento y análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de los datos en este estudio, se utilizaron programas informáticos como Office Excel 2016 e IBM SPSS Statistics versión 26, aplicando técnicas de análisis descriptivo de las variables, incluyendo los datos recolectados mediante la escala de Likert, que variaba desde *Totalmente en desacuerdo* (1) hasta *Totalmente de acuerdo* (5).

La escala de Likert se diseñó conforme a las dimensiones percibidas por las variables en estudio, para garantizar la confiabilidad y validez del instrumento de recolección de datos. La fiabilidad se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, mostrándose alta con un valor superior a 0.75, y la validez de contenido se verificó con tres jueces expertos que determinaron un alto índice de concordancia, como se muestra en el Anexo 5. Además, se analizó la relación entre variables utilizando el estadístico de prueba Rho de Spearman, que permite detectar relaciones no lineales entre dos variables, tras determinar una distribución no paramétrica de los datos mediante un estudio de normalidad.

Capítulo III. Resultados

Abarcando los niveles y asociaciones entre las variables investigadas, en este caso entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la carrera profesional de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y el sector empresarial, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 2

Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Competencias Profesionales	
	Rho de Spearman	p
Empleabilidad	,664**	,000

Nota. ** $p < 0.01$ /

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

En la tabla 2, se evidencia el grado de asociación que existe entre las variables de competencias profesionales y empleabilidad en los egresados de la Escuela de administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020; donde, se puede afirmar que existe una correlación positiva directa entre las competencias profesionales y la empleabilidad, la cual es de grado alto y de alta significancia estadística. Lo que permite afirmar que se rechaza la hipótesis nula e implica que, en la muestra de egresados a mayor grado de competencias profesionales, mayor será el grado de empleabilidad. Es decir, que, si el egresado fortalece sus capacidades en cuanto a las esferas personal, profesional y organizacional, le permitirá tener mayor posibilidad de insertarse y adaptarse dentro del ámbito laboral. (Ver Anexo 6, Figura 5)

Tabla 3

Niveles de Competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

Competencias Profesionales	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Personal	19	15.3	45	36.3	60	48.4
Profesional	11	8.9	55	44.4	58	46.8
Organizacional	23	18.5	67	54.0	34	27.4

Nota. Datos obtenidos de la encuesta a los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

Los niveles de competencias profesionales alcanzados por los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020, la dimensión personal predomina con un nivel alto de 48.4%; lo que implica que el egresado a este nivel posee adecuada capacidad de autoconfianza, que le permite estar predispuesto a discutir ideas propias y ajenas; posee seguridad en sí mismo y capacidad de autocrítica. Del mismo modo, opta por manejar adecuadamente sus emociones e impulsos para no dar origen al conflicto; esto le permite trabajar en situaciones de estrés. Posee adecuada actitud empática que le permite comprender las situaciones que comprometan emociones propias y ajenas. En cuanto a la dimensión profesional, al igual que la anterior, hay prevalencia del nivel alto con 46.8%, permitiendo afirmar que cerca de la mitad de la muestra de los egresados poseen capacidad para resolver conflictos, tomar decisiones y asumir responsabilidades, puesto que adoptan compromiso organizacional, de manera que contribuyen al trabajo de calidad y al logro de objetivos, que se traducen en su capacidad de iniciativa y motivación constante, tanto interna como externa. En cuanto a la

dimensión organizacional los egresados se sitúan en el nivel medio con un 54%, que significa que aún se encuentran desarrollando sus capacidades de trabajo en equipo, comunicación y formación continua.

Tabla 4

Niveles de Empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

Empleabilidad	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Inserción laboral	21	16.9	47	37.9	56	45.2
Ámbito laboral	9	7.3	43	34.7	72	58.1

Nota. Datos obtenidos de la encuesta a los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

En los resultados de la tabla 4, respecto a la dimensión inserción laboral, existe prevalencia del nivel alto con un 45.2%, esto indica que aproximadamente la mitad de los participantes del estudio, cuentan con capacidades óptimas en comunicación, haciendo uso de actitudes positivas y rigiendo su comportamiento de acuerdo a los valores que le permiten insertarse laboralmente. En la dimensión ámbito laboral se encuentra en un nivel alto con un 58.1%, que implica que los egresados poseen adecuados conocimientos y habilidades que se requieren para adaptarse y desenvolverse en el entorno laboral, de manera que su rendimiento o desempeño vaya acorde a la satisfacción por pertenecer a la esfera laboral, como se observa en el Anexo 6 y la Figura 6.

Tabla 5

Nivel de Competencias Profesionales de los Egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) en sus Entornos Laborales, 2016-2020

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Competencias Profesionales						
Personal	21	16.9	47	37.9	56	45.2
Profesional	9	7.3	43	34.7	72	58.1
Organizacional	20	16.1	65	52.4	39	31.5

Nota. Datos obtenidos de la encuesta al sector empresarial donde laboran los egresados de estudio.

Los niveles de competencias profesionales que demandan las empresas donde trabajan los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT durante el periodo de 2016 a 2020. Se evidencia que, en la dimensión personal, hay un predominio del nivel alto con un 45,2%. Esto indica que el sector empresarial busca candidatos con habilidades óptimas en términos de autocontrol, autoconfianza y empatía. En la dimensión profesional, se encuentra un nivel alto con un 58,1%, lo que refleja la demanda de las empresas por profesionales con excelentes destrezas en compromiso, integridad, iniciativa, organización y motivación. En cuanto, a la dimensión organizacional, se sitúa en un nivel medio con un 52,4% (Tabla 5), como se observa en el Anexo 6 y la Figura 7.

Tabla 6

Competencias profesionales y empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Competencias Profesionales	
	Rho de Spearman	p
Empleabilidad	,517*	,031

Nota. * $p < 0.05$

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al sector empresarial donde laboran los egresados de estudio.

La tabla 6 muestra la relación entre las variables de competencias profesionales y empleabilidad en el sector empresarial, e indica evidencia significativa estadística, afirmando una correlación de grado medio. Permitiendo asumir que las empresas consideran que un alto grado de competitividad profesional, conlleva a un mayor grado de empleabilidad. Implicando que las organizaciones asumen que las competencias personales, profesionales y organizacionales, son elementos clave para lograr la inserción y el éxito laboral en el mercado.

Tabla 7

Niveles de Empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Empleabilidad						
Inserción laboral	9.0	7.3	43.0	34.7	72.0	58.1
Ámbito laboral	11.0	8.9	51.0	41.1	62.0	50.0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta al sector empresarial

En la Tabla 7, se observa una marcada preferencia por niveles de empleabilidad altos entre las empresas donde se desempeñan los egresados sujetos de estudio. Tanto en las dimensiones de inserción laboral como en el ámbito laboral, este predominio alcanza el 58.1% y el 50%, respectivamente. Este análisis sugiere que el sector empresarial valora las habilidades y competencias de los profesionales, considerándolos aptos para ingresar y mantenerse en las organizaciones. Además, indica que los profesionales poseen habilidades comunicativas sólidas, una disposición positiva y la capacidad de adherirse a principios éticos. Estas cualidades no solo benefician su inserción laboral, sino que también contribuyen al desarrollo pleno de su potencial en el ámbito laboral, como se observa en el Anexo 6 y la Figura 8.

Tabla 8

Relación entre la dimensión personal de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Dimensión personal	
	Rho de Spearman	p
Inserción laboral	,446**	,002
Ámbito laboral	,372*	,033

Nota. **p<0.01

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

En la tabla 8, se muestran las correlaciones entre la dimensión personal de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020. Se evidencia que existe correlación positiva o directa entre la

dimensión personal y la dimensión inserción laboral, la cual es de grado medio y de alta significancia estadística. Lo que permite inferir, que, a mayor grado de capacidad de autocontrol, autoconfianza y empatía, mayor será la oportunidad de formar parte de la organización, asumiendo que tales destrezas individuales, conllevan a una mejora en cuanto a la comunicación, la actitud y valores; elementos fundamentales para lograr la inserción laboral. Así también, se observa que existe relación directa entre la dimensión personal y la dimensión ámbito laboral, a una fuerza baja de asociación y con significancia estadística aceptable. Lo que implica que, las habilidades y capacidades personales o individuales del egresado, le conllevan a tener una mayor oportunidad de formar parte de la esfera laboral, de manera que este logre desempeñarse de forma adecuada, incrementando su conocimiento y facilitando su rendimiento dentro del trabajo, asimismo, logre ganar experiencia y satisfacción por su labor.

Tabla 9

Relación entre la dimensión profesional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Dimensión profesional	
	Rho de Spearman	p
Inserción laboral	,532**	,001
Ámbito laboral	,612**	,003

Nota: **p<0.01

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

Los resultados de la relación entre la dimensión profesional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de las variables empleabilidad de los egresados de la Escuela

de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) en el periodo 2016-2020, revelan una correlación media entre la dimensión profesional y la inserción laboral y una correlación alta entre la dimensión profesional y el ámbito laboral, siendo estadísticamente significativa respectivamente. Por lo que los egresados poseen destrezas profesionales como integridad, compromiso, organización, iniciativa y motivación, aumentan las oportunidades laborales que les permiten desenvolverse en el entorno empresarial. (Tabla 9)

Tabla 10

Relación entre la dimensión organizacional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Dimensión organizacional	
	Rho de Spearman	p
Inserción laboral	,557**	,000
Ámbito laboral	,412**	,001

Nota. ** $p < 0.01$

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta a los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

La tabla 10 muestra la relación entre la dimensión organizacional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) en el periodo 2016-2020. Los resultados muestran una correlación media entre la dimensión organizacional y la inserción laboral y ámbito laboral, siendo estadísticamente significativas respectivamente. Esto indica que habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación y la actualización profesional son clave para lograr la inserción laboral exitosa.

Tabla 11

Relación entre la dimensión personal de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Dimensión personal	
	Rho de Spearman	p
Inserción laboral	,362*	,037
Ámbito laboral	,378*	,025

Nota: **p<0.01

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al sector empresarial donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

La relación entre la dimensión personal de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad en las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020, muestran una correlación baja entre la dimensión personal y las variables inserción laboral y ámbito laboral, siendo estadísticamente significativa respectivamente. Lo que se traduce en que, las empresas demandan de óptimas destrezas profesionales a nivel personal, tales como la autoconfianza, empatía y autocontrol; que favorecen la inserción al entorno laboral. (Tabla 11).

Tabla 12

Relación entre la dimensión profesional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Dimensión profesional	
	Rho de Spearman	p
Inserción laboral	,428*	,029
Ámbito laboral	,379*	,045

Nota: **p<0.01

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al sector empresarial donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

Se observa que existe correlación moderada entre la dimensión profesional y variables inserción laboral, y una baja correlación entre la dimensión profesional y ámbito laboral, siendo estadísticamente significativa respectivamente. Esto indica que las competencias profesionales, como la integridad, el compromiso, la motivación y la iniciativa, son aspectos que las empresas demandan y que favorecen tanto la inserción laboral como la adaptación del profesional al entorno de trabajo (Tabla 12).

Tabla 13

Relación entre la dimensión organizacional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Dimensión organizacional	
	Rho de Spearman	p
Inserción laboral	,381*	,036
Ámbito laboral	,264*	,021

Nota: ** $p < 0.01$

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta al sector empresarial donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

Como se evidencia en la tabla 13, la asociación entre la dimensión organizacional de la variable competencias profesionales y las dimensiones de la variable de empleabilidad en las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020. Existe una correlación baja ente la dimensión organizacional y las variables inserción laboral y ámbito laboral, siendo estadísticamente significativa. Esto indica que el sector empresarial demanda competencias que involucran el trabajo en equipo, la formación continua y la comunicación, lo cual facilita la adaptación al entorno laboral y el desarrollo de habilidades como el conocimiento, el rendimiento, el desempeño y la satisfacción laboral.

Capítulo IV. Discusión de los resultados

Se puede precisar que existió una correlación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT durante el periodo 2016-2020. Los resultados obtenidos revelaron una correlación directa o positiva significativa con un grado alto (Rho ,664; p ,000), lo cual implicó el rechazo a la hipótesis nula y el respaldo de la existencia de una conexión entre las competencias profesionales y la empleabilidad. Por lo tanto, si el egresado fortalece sus capacidades en las esferas personal, profesional y organizacional, tendrá una mayor probabilidad de lograr una inserción y adaptación exitosa en el ámbito laboral. Estos hallazgos concuerdan con la evidencia obtenida en el sector empresarial, donde se estableció una correlación media pero significativa (Rho ,517; p ,031). Esto sugiere que las empresas consideran que un alto grado de competitividad profesional se asocia con una mayor empleabilidad, lo que implica que las competencias personales, profesionales y organizacionales desempeñan un papel clave en el logro de la inserción y el éxito laboral en el mercado.

Por otro lado, Meneses (2020) determinó la importancia de las competencias profesionales para la empleabilidad de los egresados, destacando factores externos que afectaban la empleabilidad de los egresados. Las condiciones sociales como la pobreza, la ruralidad, el nivel educativo de los padres y el tamaño del hogar podían tener un impacto negativo en las oportunidades de empleo. Señaló que condiciones económicas como el subempleo, el desempleo y la informalidad influían negativamente en la empleabilidad y, en consecuencia, en los salarios que los egresados podrían obtener. Asimismo, Berrios y Saenz (2020) destacaron la relación entre la educación y la empleabilidad, ya que la formación académica fortalece las competencias y habilidades, lo que brinda mejores oportunidades de empleo.

Los niveles de competencias profesionales presentados por los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo coinciden con la percepción del sector empresarial. En la dimensión personal, un 48.4% de los egresados califica su nivel como alto, mientras que el sector empresarial valora esta dimensión en un 45.2%. En cuanto a la dimensión profesional, el 46.8% de los egresados la considera en nivel alto, mientras que el sector empresarial la valora en un 58.1%. Ambas partes coinciden en otorgar un nivel medio de competencias a la dimensión organizacional, siendo valorada en un 54% por los egresados y en un 52.4% por el sector empresarial.

Estos hallazgos describen que, en la dimensión personal, los egresados poseen habilidades para discutir y aportar ideas, manejar sus emociones y mostrar empatía. En la dimensión profesional, poseen aptitudes para resolver conflictos, tomar decisiones, asumir responsabilidades, ser íntegros, puesto que adoptan compromiso organizacional, de manera que contribuyen al trabajo de calidad y al logro de objetivos, que se traducen en su capacidad de iniciativa y motivación constante, tanto interna como externa.

Estos hallazgos se relacionan con lo mencionado por Llorente et al. (2020), postulando que la adquisición de conocimiento en el aspecto profesional permite desarrollar la capacidad de contextualizarse dentro de una empresa y adquirir ciertas destrezas de manera autodidacta. En consonancia, Gómez y Vásquez (2020) mencionan que las habilidades de liderazgo, planificación, evaluación y generación de proyectos son algunas de las competencias necesarias para un buen desempeño dentro de una organización y para la permanencia en un puesto de trabajo.

La caracterización de la empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) durante el período comprendido entre 2016 y 2020, se centra en las dimensiones de inserción y ámbito laboral. La inserción laboral de los egresados se sitúa en un nivel alto,

representando un 45.2% del total. Esto indica que los egresados poseen capacidades para comunicarse de manera efectiva, manteniendo actitudes positivas y un comportamiento adecuado. La dimensión del ámbito laboral también muestra un nivel alto, con un porcentaje del 58.1%, es decir que los egresados cuentan con los conocimientos y habilidades adecuados para adaptarse al entorno laboral, asegurando que su rendimiento y desempeño estén acorde con su satisfacción de pertenecer al mundo laboral.

Estos resultados se relacionan con las demandas de empleabilidad por parte de las empresas, donde se observa una predominancia del nivel alto tanto en la inserción laboral (58.1%) como en el ámbito laboral (50%). Esto confirma que los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la USAT poseen capacidades que facilitan su ingreso y permanencia en las organizaciones, así como habilidades de comunicación, actitud positiva y la capacidad de adherirse a principios morales. Estas cualidades contribuyen al desarrollo de su potencial laboral y les brindan ventajas en el mercado laboral. Así, se coincide con Martínez et al. (2019), quienes señalan la importancia de que la universidad brinde a los estudiantes las herramientas necesarias para desarrollar competencias de empleabilidad durante su formación, lo que favorecerá su proceso de inserción laboral al finalizar sus estudios. Sin embargo, los resultados también contrastan con la afirmación de Vizcardo (2018), quien muestra una asociación entre factores sociodemográficos, organizacionales, motivacionales y la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín. El análisis realizado por Llorente et al. (2020) destaca la importancia de la metodología "learning by doing" (aprender haciendo) y la experiencia directa en el campo de trabajo, especialmente en el sector publicitario, como una forma efectiva de adquirir conocimientos y habilidades. Estos enfoques prácticos complementan la formación universitaria y satisfacen las demandas específicas del sector.

En relación al objetivo de identificar las competencias profesionales demandadas por las empresas para lograr mayor empleabilidad, se observa un predominio del nivel alto en la dimensión personal, con un 45,2%. Esto indica que el sector empresarial busca competencias profesionales como el autocontrol, la autoconfianza y la empatía. Además, en la dimensión profesional, se evidencia un nivel alto con un 58.1%, lo que refleja la necesidad de las empresas de contar con profesionales que posean competencias como el compromiso, integridad, iniciativa, organización, ética y motivación. Por otro lado, en la dimensión organizacional, se sitúa en un nivel medio con un 52.4%, permite afirmar que las empresas muestran interés porque el profesional adopte adecuadas competencias como el trabajo en equipo, la comunicación y la formación continua o actualización. Esto concuerda con lo descrito por Carraco (2019), quien considera que la empleabilidad está influenciada por varios factores y es necesario tener una perspectiva más amplia y analizar cómo se desarrolla a lo largo del tiempo y no solo en el momento inmediato después de la graduación. Asimismo, coincide con Berrios y Saenz (2020), quien considera que el fortalecer habilidades, competencias, valores personales y éticos en los profesionales obtienen más calificaciones y tienen mejores oportunidades de empleo, además, menciona que los empleadores consideran que los profesionales deben contar con habilidades y competencias específicas para desempeñar su trabajo, como conocimientos técnicos, capacidad para redactar informes, organización, flexibilidad, responsabilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo, autonomía, proactividad, capacidad de tomar decisiones, organización del trabajo e iniciativa.

Conclusiones

- La relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo durante el período 2016-2020 presenta una correlación positiva significativamente alta ($Rho = 0.664$, $p < 0.01$) (Tabla 2), en contraste con el estudio del sector empresarial (Tabla 6), donde se observa una correlación de nivel medio ($Rho = 0.517$, $p < 0.05$). Estos resultados sugieren que la conexión entre las competencias profesionales y la empleabilidad es más sólida en los egresados que en el entorno empresarial.
- El nivel de competencias personales y profesionales presentan una coincidencia en los resultados desde la perspectiva del egresado y el sector empresarial. Los datos estadísticos revelan que el 48.4% de los egresados han alcanzado un nivel alto en competencias personales, mientras que el 46.8% ha demostrado competencias profesionales destacadas. En contraste, el sector empresarial evalúa las competencias personales en un 45.1% y las profesionales en un 58.1%. Sin embargo, tanto egresados (54%) como empresas (52.4%) muestran niveles medios en competencias organizacionales.
- La empleabilidad de los egresados se destaca por una alta tasa de inserción laboral, alcanzando un 45.2% para los egresados y un 58.1% para el sector empresarial. Los egresados poseen habilidades de comunicación, actitud y valores que favorecen su inserción en el mercado laboral. En el ámbito laboral, los resultados muestran un 58.1% para los egresados y un 50% para el sector empresarial, lo que indica que los egresados poseen los conocimientos y habilidades necesarios para adaptarse al entorno laboral y desarrollarse según sus capacidades, lo que contribuye a su desempeño y satisfacción laboral.

Recomendaciones

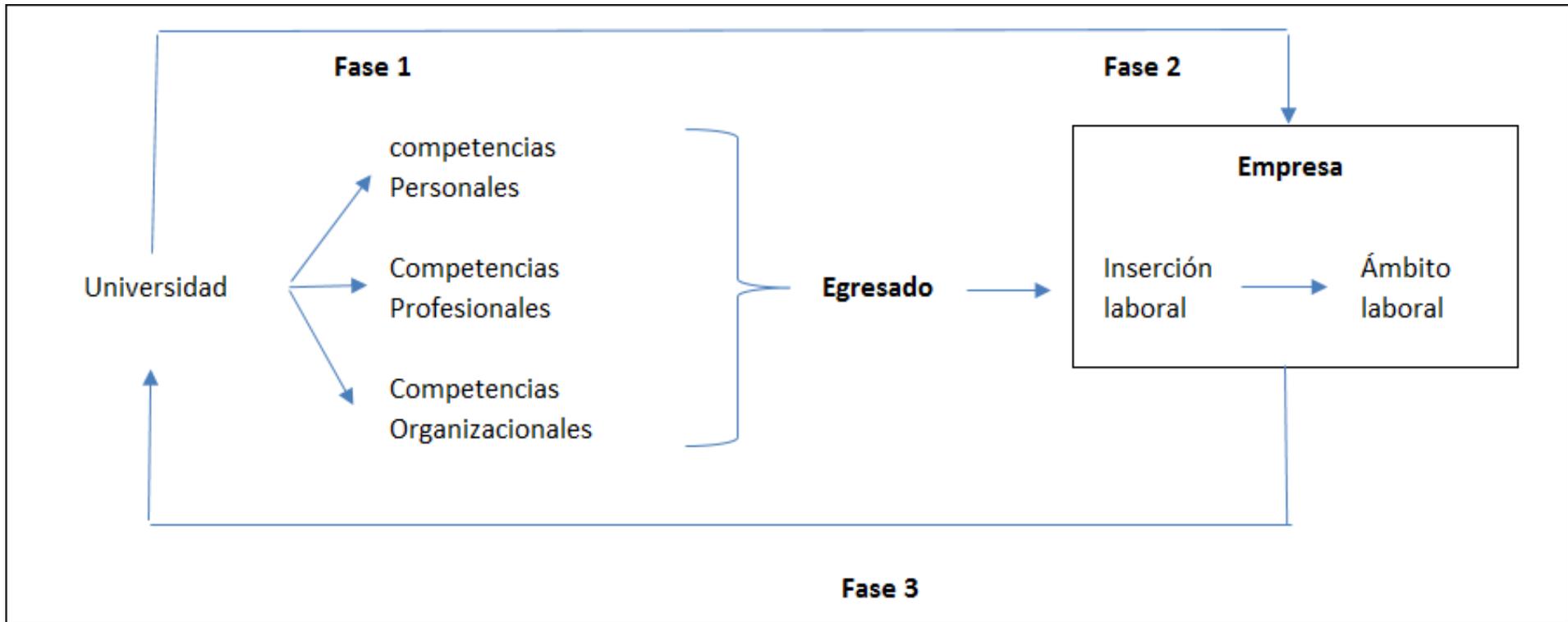
- Se recomienda que la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo fortalezca sus programas académicos, fomente la vinculación con el sector empresarial, ofrezca programas de desarrollo personal y profesional, fomentar la experiencia práctica y promueva la educación continua. Estas recomendaciones contribuirán a mejorar la empleabilidad de los egresados y a prepararlos para enfrentar los desafíos del mercado laboral actual.
- Se recomienda fortalecer las competencias en la dimensión organizacional, promover la autocrítica, incentivar el compromiso ético y la integridad, fomentar la actualización permanente y promover el acercamiento al sector empresarial. Estas acciones pueden contribuir a mejorar los niveles de competencia de los egresados y su empleabilidad en el campo de la administración de empresas.
- Se recomienda que la universidad integre la formación en conocimientos generales con el desarrollo de habilidades específicas en línea con las demandas del mercado laboral, fortaleciendo habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación y la formación continua. Es esencial que los estudiantes tengan la oportunidad de experimentar la realidad del sector mediante prácticas y proyectos reales. Para lograrlo, contar con docentes altamente especializados en el campo resulta fundamental para proporcionar una educación de calidad y relevante para la industria. Al combinar estos elementos, la universidad podrá preparar a sus estudiantes de manera más completa y adaptada a las necesidades del mundo profesional.
- Para mejorar la empleabilidad de los egresados, se recomienda desarrollar una combinación de habilidades técnicas y blandas, que son altamente demandadas por las empresas. Estas incluyen la capacidad para trabajar en equipo, un comportamiento fundamentado en la ética profesional, actualización en áreas especializadas,

pensamiento innovador y generación de ideas creativas. El fortalecimiento de estas habilidades no solo aumentará las oportunidades laborales de los egresados, sino que también les permitirá competir de manera más efectiva en el dinámico mercado laboral actual.

- Partiendo del estudio realizado por Ochoa et al. (2017), que desarrolla un modelo de competencias que incluye las siguientes áreas: global, de sostenibilidad, tecnológica, de desarrollo personal, social y cognitiva; se propone aplicar un modelo de competencias profesionales integrado a la empleabilidad como se observa en la Figura 4. Este modelo se enfoca en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-USAT y se basa en las dimensiones: personal, profesional y organizacional, las cuales están directamente relacionadas con las áreas propuestas en el modelo de Ochoa et al. (2017). Además, la selección de estas dimensiones se realizó considerando la valoración tanto del empresariado como de los propios egresados. El estudio también revela una fuerte relación entre el proceso de inserción laboral y el ámbito laboral con las dimensiones seleccionadas (personal, profesional y organizacional).

Figura 4

Proceso de aplicación del Modelo de Competencias Profesionales integrado a la empleabilidad propuesto.



Nota. Elaboración propia

El proceso de aplicación del modelo de Competencias Profesionales Integrado a la Empleabilidad es una propuesta que da a conocer las competencias profesionales que generan una mayor inserción y desempeño laboral, basándose en la percepción del egresado y el sector empresarial.

Este Proceso de aplicación del Modelo de Competencias Profesionales integrado a la empleabilidad se describe en tres fases:

Fase 1. La universidad se enfoca en el desarrollo de competencias profesionales en los egresados, abarcando las dimensiones personal, profesional y organizacional. Aquellos que logren adquirir estas competencias, como la capacidad de trabajar en equipo y colaborar con otros, la ética profesional, la responsabilidad, la actualización constante en su área de especialización, el pensamiento innovador y la generación de ideas creativas, fortalecerán su potencial laboral y podrán competir de manera más efectiva en el mercado de trabajo.

Fase 2. Las competencias adquiridas por los egresados de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo-USAT durante su formación profesional juegan un papel fundamental en la mejora de su inserción laboral. Estas competencias fomentan una comunicación efectiva, una actitud positiva y la adopción de valores sólidos, proporcionando una ventaja significativa al ingresar al mercado laboral. Así mismo, el egresado se desarrolla en el ámbito laboral experimentando satisfacción, un buen desempeño, alto rendimiento, habilidades y conocimientos. Ello será reflejado en su crecimiento en torno a su vida profesional dentro de una empresa.

Fase 3. En esta etapa, se establece una retroalimentación constante entre la empresa y la Universidad, donde la empresa comparte información sobre el desempeño laboral de los egresados. Este intercambio de información permite a la Universidad adaptar y ajustar la formación de los futuros egresados según los requerimientos del mercado laboral.

De esta manera, la relación y vinculación recíproca universidad – empresa asegurará que la

universidad produzca conocimientos acordes a la realidad, en función de las necesidades del mercado y basados en la información compartida por el sector empresarial. Así, se creará una diferenciación competitiva universitaria y posibilitará a las empresas contar con personal de calidad, garantizando su crecimiento.

Esta colaboración estrecha entre la Universidad y las empresas fortalece la conexión entre la educación y el mercado laboral, garantizando que los egresados estén preparados para enfrentar los desafíos y las demandas del entorno empresarial actual. Además, brinda a los estudiantes una ventaja competitiva al alinear su formación con las necesidades y expectativas del sector empresarial.

Referencias Bibliográficas

- Barrera , M., y Calderari, S. (2010). Gestión por Competencias: Una opción para hacer a las empresas mas competitivas. *Gestión por Competencias*, 2-19.
<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4478/131062.pdf?sequence=1#:~:text=McClelland%2C%201973%20hablo%20de%20medir,en%20un%20trabajo%20o%20situaci%C3%B3n%20%E2%80%9C>.
- Barrios, J., y Sáenz, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales de el Espinal Tolima. (Posgrado) , *Institución de Educación Superior-ITFIP*, 6(1), 9-28.
<http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76/157>
- Carrasco, M. (2019). Acreditación de programas de odontología y empleabilidad de los egresados. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Educación].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2731/TD%20CE%202029%20C1%20-%20Carrasco%20Loyola%20Milagros%20Bertha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza, J., Orihuela, I., Chavéz, J., y Quiroz, O. (2020). Empleabilidad y rentabilidad de las carreras universitarias de la región centro del Perú: desafíos para la gestión universitaria peruana. *Horizonte de la Ciencia*.
<https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/917/1113>
- Fernández, A. (2019). *Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio*. UAH. <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2019/08/LibroEmpleabilidad-UAH.pdf>
- Formichella, M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47,79-91. <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>
- Garayoa, M. (2015). Diseño, aplicación y evaluación de un programa de desarrollo de competencias profesionales en modalidad e-learning. [Tesis de doctorado, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*]
https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/160088/GARAYOA_POYO_M_Luisa_Tesis.pdf?sequence=1
- Geeregat, O., Cifuentes, G., y Villarroel, M. (2016). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 16(1), 20. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v16n1/1409-4703-aie-16-01-00383.pdf>

- Gomez, V., y Vasquez, J. (Febrero, 2020). Valoración de las Competencias Profesionales del Psicólogo: Perspectivas desde los estudiantes, profesionales y empleadores. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 25(1), 6-18.
Downloads/Valoracindelascompetenciasprofesionalesdelpsicologo.pdf
- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- González, R. (2018). Análisis de la situación laboral de los egresados de la Universidad de Colima del periodo 2010-2013. *Paradigma Económico*, 10(2), 149-176
<https://www.redalyc.org/journal/4315/431564589006/html/>
- Guerrero, D., y De los Ríos, I. (2012). Professional competences: a classification of international models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1290-1296.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281201419X>
- Hernández R., Fernández C., y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación. Mexico: McGraw-Hill*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández, F., Ramos, S. Y., Negrín, F., Ruiz de la Rosa, C., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la búsqueda de empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a5.pdf>
- Herruzo E., Hernández, B., María, G., y Sánchez, J. (2019). *Emprendimiento e Innovación: Oportunidades para todos*. DYKINSON
<https://www.gemconsortium.org/images/media/2019-libro-emprendimiento-e-innovacion-1582231052.pdf>
- Iglesias E., y Chang R. (2021). Importancia atribuida en la Región Oriental de El Salvador a las competencias en administración de empresas consideradas por Tuning Latinoamérica. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.*, 12(22). <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/824/2729>
- Leyva O., Ganga, F., Tejada J., y Hernández A. (2018). *La Formación por Competencias en la educación superior : Alcances y limitaciones desde referentes de Mexico, España y Chile*. México: (tirant humanidades, Ed). <https://www.ulagos.cl/wp-content/uploads/2019/04/Formacion-por-competencias-en-la-educacion-superior.pdf>
- LLinares L., Córdoba A, y González P. (2020). La Empleabilidad a debate: ¿Qué sabemos

- sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 313-363. <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen36-13.pdf>
- Llorente C., Viñarás M., y Marugán F. (2020). Las competencias imprescindibles en la actualidad de la creatividad publicitaria: Universidad vs realidad profesional. *Ícono* 14, 19(2). 93-118 <https://icono14.net/ojs/index.php/icono14/article/view/1657/1860>
- López E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Revista de Curriculum y Formación de Profesorad*, 20(1), 311-322. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Ludeña, A. (2004). *La Formación por Competencias Laborales*. Lima, Perú: 2da Edición, por CAPLAB. <http://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/d367c1f6514a2daf333dd18cf1d6646b.pdf>
- Martínez M., Hernández M., y Gómora J. (2016). Modelo de Competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 6(12) <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966017.pdf>
- Martínez, P., González, C., y Rebollo, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. *Revista de Investigación Educativa*, 37(1), 57-73. <https://revistas.um.es/rie/article/view/343891/254301>
- Meneses, Á. (2020). *Condicionantes económicas, sociales y educativas en la empleabilidad juvenil*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53783/Meneses_CAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro de Peralta, J. (2013). *Libro verde de la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*. Libro Verde Empleabilidad, 24. <http://libroverdeempleabilidad.avap.es/docs/LibroVerdeEmpleabilidad.pdf>
- Newman, G. D. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext), 180-205. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Ochoa, P., Jáuregui, K., Gomes, T., Betty, R., y Lasio, V. (2017). *Las competencias laborales en el mercado de profesionales de América Latina*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama Laboral 2020. América Latina y el*

- Caribe. *Organización Internacional del Trabajo*, 204p.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Quintero, W.J. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Análisis económico*, 35(88), 239-265.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239&lng=es&tlng=es.
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N, y Chauca Valqui, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(2), 250-258.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/>
- Real Academia Española. (2021). *Asociación de Academias de la Lengua Española*.
<https://dle.rae.es/subempleo>
- Rentería , E., y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64770202.pdf>
- Temple, I. (2016). Usted S.A.: Empleabilidad y marketing personal. Editorial Norma. Ciudad: Bogota D.C. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 80, 170-174
<https://www.redalyc.org/journal/206/20645903011/html/>
- Vizcardo, J. (2018). *Factores asociados a la empleabilidad en egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional San Agustín - Arequipa 2018*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional San Agustín].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8366/EDDvidejj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zevallos, E. (2010). Formación por competencias en las facultades de ciencias contables de las universidades públicas en el Perú. *Quipukamayoc*, 17(34), 173-189.
<https://doi.org/10.15381/quipu.v17i34.4731>

Anexos



Anexo 1.

Cuadro de Operacionalización de Variables-Egresados

Variables	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Técnicas / Instrumentos /Escala
Competencias profesionales	“El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten al profesional lograr un alto desempeño y asumir los retos del mercado laboral desde el punto de vista personal, cognitivo, social, tecnológico, global y de sostenibilidad”. (Ochoa et al.,2017)	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	1	Técnica: La Encuesta Instrumento: El cuestionario. <i>(1) Totalmente en desacuerdo</i> <i>(2) En desacuerdo</i> <i>(3) Ni de acuerdo ni desacuerdo</i> <i>(4) De acuerdo</i> <i>(5) Totalmente de acuerdo.</i>
		Seguro de sí mismo	2	
		Capacidad de crítica y autocrítica	3	
		Manejo adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés)	4	
		Capacidad de comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, sus estados de ánimo, sus motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar.	5	
		Capacidad para ponerte siempre en el lugar del otro	6	
		Capacidad de hacer un favor a un compañero que le facilite su trabajo	7	
		Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad	8	
		Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional	9	
		Capacidad para realizar un trabajo de calidad	10	
		Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional	11	
		Presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo	12	
		Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	13	
		Se siente motivado para alcanza tus metas	14	
		Considera que la motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de sus funciones diarias.	15	
Capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas	16			

		Pone en práctica la habilidad y liderazgo en el desempeño diario es sus funciones.	17	
		Tener la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos.	18	
		Es importante llevar cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones	19	
		Su puesto requiere ampliar conocimiento constantemente para desempeñarse mejor.	20	
Empleabilidad	Es la facultad o capacidad que tiene una persona para mantener o mejorar su empleo actual o conseguir uno nuevo, con igual o mejor nivel de satisfacción profesional y/o personal en un tiempo determinado. Temple (2015)	Tener la habilidad de comunicación facilita la inserción laboral.	21	
		El uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, ayudó a acceder a oportunidades en el mercado laboral.	22	
		Considera necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente	23	
		Considera que los valores son importantes para insertarse laboralmente	24	
		Se siente satisfecho con su trabajo actual	25	
		Se siente satisfecho con su remuneración	26	
		Su puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor	27	
		Su desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral	28	
		Para mejorar el desempeño de sus funciones se necesita tener habilidades para aprender desde cero	29	
		El tomar de decisiones acertadas es importante para el desempeño de mi trabajo	30	
		El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por mi trabajo	31	
		El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo	32	
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo	33	
		Su puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas	34	
		Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización persona y laboral	35	
		Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros	36	
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional	37	
La formación académica es importante para el crecimiento profesional	38			
Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa en la que labora	39			



Anexo 2.

Cuadro de operacionalización de variables-Sector Empresarial

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas / Instrumentos /Escala
Competencias profesionales	“El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten al profesional lograr un alto desempeño y asumir los retos del mercado laboral desde el punto de vista personal, cognitivo, social, tecnológico, global y de sostenibilidad”. (Ochoa et al.,2017)	Personal	Tiene predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	1	Técnica: La Encuesta Instrumento: El cuestionario. (1) <i>Totalmente en desacuerdo</i> (2) <i>En desacuerdo</i> (3) <i>Ni de acuerdo ni desacuerdo</i> (4) <i>De acuerdo</i> (5) <i>Totalmente de acuerdo</i>
			Demuestras seguridad de sí mismo	2	
			Cuenta con capacidad de crítica y autocrítica	3	
			Tiene un manejo adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés)	4	
			Tiene la capacidad de comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, sus estados de ánimo, sus motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar.	5	
			Cuenta con la capacidad para ponerse siempre en el lugar del otro	6	
			Tiene la capacidad de hacer un favor a un compañero que le facilite su trabajo	7	
		Profesional	Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad	8	
			Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional	9	
			Capacidad para realizar un trabajo de calidad	10	
			Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional	11	

			Presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo	12	
			Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	13	
			Se siente motivado para alcanza tus metas	14	
			Considera que la motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de sus funciones diarias.	15	
		Organizacional	Capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas	16	
			Pone en práctica la habilidad y liderazgo en el desempeño diario es sus funciones.	17	
			Tiene la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos.	18	
			Llevar cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones	19	
			Ampliar conocimiento constantemente para desempeñarse mejor.	20	
Empleabilidad	Es la facultad o capacidad que tiene una persona para mantener o mejorar su empleo actual o conseguir uno nuevo, con igual o mejor nivel de satisfacción profesional y/o personal en un tiempo determinado. Temple (2015)	Inserción laboral	Es necesario contar con la habilidad de comunicación para facilitar la inserción laboral.	21	
			Es necesario el uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, para acceder a oportunidades en el mercado laboral.	22	
			Considera necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente	23	
			Considera que los valores son importantes para insertarse laboralmente	24	

			Considera que personal se siente satisfecho con su trabajo	25	
			Considera que personal se siente satisfecho con su remuneración	26	
			El puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor	27	
			El desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral	28	
			Para el mejor desempeño de sus funciones se necesita tener las habilidades para aprender desde cero	29	
			El tomar decisiones acertadas es importante para el desempeño del trabajo	30	
			El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por el trabajo	31	
		Ámbito laboral	El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por el trabajo	32	
			El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por el trabajo	33	
			El puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas	34	
			Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización personal y laboral	35	
			Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros	36	
			La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional	37	
			La formación académica es importante para el crecimiento profesional	38	
			Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa	39	

Anexo 3.*Cuestionario a egresados*

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN**

CUESTIONARIO A EGRESADOS

Autor: Mag. Esther Leonor Vásquez Díaz

Señores egresados.

La presente investigación tiene por objetivo recabar información significativa para la realización de un estudio de investigación nivel de doctorado, relacionado a las competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020.

*(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo
(4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.*

Instrucciones: Lea cada alternativa y responda la que considere conveniente.

Datos Generales:

Sexo: F ... M....

Tiempo de servicios:

Edad: ____años

Esperamos que usted responda a todas nuestras preguntas con sinceridad. Gracias

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala				
			1	2	3	4	5
Personal	Autoconfianza	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas					
		Seguro de sí mismo					
		Capacidad de crítica y autocrítica					
	Autocontrol	Manejo adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés)					

	Empatía	Capacidad de comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, sus estados de ánimo, sus motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar.					
		Capacidad para ponerte siempre en el lugar del otro					
		Capacidad de hacer un favor a un compañero que le facilite su trabajo					
Profesional	Integridad	Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad					
		Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional					
	Compromiso	Capacidad para realizar un trabajo de calidad					
	Organización	Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional					
	Iniciativa	Presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo					
		Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones					
	Motivación	Se siente motivado para alcanzar tus metas					
		Considera que la motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de sus funciones diarias.					
Organizacional	Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas					
		Pone en práctica la habilidad y liderazgo en el desempeño diario de sus funciones.					
	Comunicación	Tiene la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos.					
	Formación Continua	Es importante llevar cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones					
		Su puesto requiere ampliar conocimiento constantemente para desempeñarse mejor.					

Inserción laboral	Comunicación	Tener la habilidad de comunicación facilita la inserción laboral.						
	Actitud	El uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, ayudó a acceder a oportunidades en el mercado laboral.						
		Considera necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente						
	Valores	Considera que los valores son importantes para insertarse laboralmente						
Ámbito laboral	Satisfacción	Se siente satisfecho con su trabajo actual						
		Se siente satisfecho con su remuneración						
	Desempeño	Su puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor						
		Su desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral						
		Para el mejor desempeño de sus funciones se necesita tener las habilidades para aprender desde cero						
		El tomar decisiones acertadas es importante para el desempeño de mi trabajo						
	Rendimiento	El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por mi trabajo						
		El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo						
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo						
	Habilidades	Su puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas						
		Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización personal y laboral						
	Conocimiento	Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros						
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional						
		La formación académica es importante para el crecimiento profesional						
		Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa en la que labora						

Anexo 4.*Cuestionario al sector empresarial*

**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO ESCUELA DE
POSGRADO DOCTORADO EN ADMINSTRACIÓN**

CUESTIONARIO AL SECTOR EMPRESARIAL

Autor: Mag. Esther Leonor Vásquez Díaz

Señores directivos,

La presente investigación tiene por objetivo recabar información significativa para la realización de un estudio de investigación nivel de doctorado, relacionado a las competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020.

(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

Instrucciones: Lea cada alternativa y responda la que considere conveniente.

Esperamos que usted responda a todas nuestras preguntas con sinceridad. Gracias

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala				
			1	2	3	4	5
Personal	Autoconfianza	Tiene predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas					
		El egresado USAT demuestra seguridad de sí mismo					
		Cuenta con capacidad de crítica y autocrítica					
	Autocontrol	Tiene un manejo adecuado de las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se trabaja en situaciones de estrés					
		Empatía	El egresado tiene capacidad para comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, estados de ánimo, motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar				
	El egresado USAT tiene capacidad para ponerse siempre en el lugar del otro						

		El egresado USAT tiene capacidad de hacer un favor a un compañero que le facilite su trabajo						
Profesional	Integridad	El egresado USAT tiene capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad						
		El egresado USAT es capaz de asumir la responsabilidad de su actuación personal y profesional						
	Compromiso	El egresado USAT es capaz para realizar un trabajo de calidad						
	Organización	El egresado USAT tiene la capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional						
	Iniciativa	El egresado USAT presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo						
		El egresado USAT tiene la capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones						
	Motivación	El egresado se siente motivado para alcanzar sus metas						
La motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de las funciones diarias								
Organizacional	Trabajo en equipo	El egresado USAT tiene la capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas						
		El egresado USAT pone en práctica la habilidad y liderazgo en el desempeño diario de sus funciones						
	Comunicación	El egresado USAT tiene la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita						
	Formación Continua	El egresado USAT lleve cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones						
El puesto requiere ampliar conocimiento constantemente para desempeñarse mejor								
Inserción laboral	Comunicación	El tener la habilidad de comunicación facilita la inserción laboral						
	Actitud	El uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, ayuda a acceder a oportunidades en el mercado laboral						
		Es necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente						
	Valores	Los valores son importantes para insertarse laboralmente						
Ámbito laboral	Satisfacción	Se siente satisfecho con el trabajo del egresado USAT						
		El egresado USAT está satisfecho con su remuneración						
	Desempeño	El puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor						
		El desempeño del egresado está acorde con las exigencias del mercado laboral						

		Para el mejor desempeño de sus funciones, el egresado USAT necesita tener las habilidades para aprender desde cero						
		El tomar decisiones acertadas es importante para el desempeño del trabajo						
	Rendimiento	El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por el trabajo						
		El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por el trabajo						
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por el trabajo						
	Habilidades	El puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas						
		El egresado busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización persona y laboral						
	Conocimiento	Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros						
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional						
		La formación académica es importante para el crecimiento profesional						
		Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa						

Anexo 5.

Formatos llenos de fichas de validación de modelo, cuestionario

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD PARA EGRESADOS



CALIFICACIÓN: 1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CLARIDAD					CONGRUENCIA					CONTEXTO					DOMINIO DEL CONSTRUCTO					SUGERENCIAS					
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1						
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Personal	Autoconfianza	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	X					X					X					X										
			Seguro de si mismo	X					X					X					X										
			Capacidad de crítica y autocrítica		X				X					X					X										
		Autocontrol	Manejo adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés)	X					X					X								X							
			Empatía	Capacidad de comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, sus estados de ánimo, sus motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar.	X					X					X					X									
				Capacidad para ponerte siempre en el lugar del otro	X					X					X								X						
	Profesional	Integridad	Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad		X				X					X								X							
			Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional	X					X					X								X							
		Compromiso	Capacidad para realizar un trabajo de calidad	X					X						X							X							
		Organización	Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional	X					X					X					X										

EMPLEABILIDAD	Organizacional	Iniciativa	Presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo		X				X					X					X									
			Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	X					X					X					X									
		Motivación	Se siente motivado para alcanzar tus metas						X					X					X									
			Considera que la motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de sus funciones diarias.	X						X				X					X									
		Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas		X						X			X								X						
			Pone en práctica la habilidad y liderazgo en el desempeño diario es sus funciones.	X					X					X								X						
	Comunicación	Tener la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos.	X					X					X								X							
		Formación Continua	Es importante llevar cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones			X			X					X					X									
	Su puesto requiere ampliar conocimiento constantemente para desempeñarse mejor.		X					X					X					X										
	Inserción laboral	Comunicación	Tener la habilidad de comunicación facilita la inserción laboral.	X					X					X					X									
			El uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, ayudó a acceder a oportunidades en el mercado laboral.	X					X					X					X									
		Actitud	Considera necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente	X					X						X				X									
Considera que los valores son importantes para insertarse laboralmente			X					X					X					X										
Ámbito laboral		Satisfacción	Se siente satisfecho con su trabajo actual	X					X					X					X									
			Se siente satisfecho con su remuneración	X					X					X					X									

		Su puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor	X				X				X				X				
		Su desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral		X			X				X				X				
	Desempeño	Para el mejor desempeño de sus funciones se necesita tener las habilidades para aprender desde cero	X				X				X				X				
		El tomar de decisiones acertadas es importante para el desempeño de mi trabajo	X				X				X				X				
		El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por mi trabajo	X				X				X				X				
	Rendimiento	El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo	X	X			X				X				X				
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo		X			X				X				X				
		Su puesto requiere tener la capacidad para utilizar herramientas informáticas	X				X				X				X				
	Habilidades	Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización persona y laboral	X				X				X				X				
		Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros	X				X				X				X				
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional		X			X				X				X				
	Conocimiento	La formación académica es importante para el crecimiento profesional	X				X				X				X				
		Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa en la que labora	X				X				X				X				

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



1) Título de la investigación:

Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020

2) Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre las Competencias profesionales y Empleabilidad: Egresados

3) Tesista:

Mgtr. Esther Leonor Vásquez Díaz

4) Decisión:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

5) Aprobado por: Dr. Francisco Zentner Alva

Profesión: Administrador

Filiación: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Cargo que desempeña: Docente

E-mail: jzentner@unprg.edu.pe

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

APROBADO

: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre de 2021

Dr. Francisco Zentner Alva

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD PARA SECTOR EMPRESARIAL

CALIFICACIÓN: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.



Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CLARIDAD					CONGRUENCIA					CONTEXTO					DOMINIO DEL CONSTRUCTO					SUGERENCIAS					
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1						
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Personal	Autoconfianza	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	X					X					X					X										
			Seguro de sí mismo	X						X					X				X										
			Capacidad de crítica y autocrítica		X				X					X					X										
		Autocontrol	Manejo adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés)	X					X					X						X									
			Empatía	Capacidad de comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, sus estados de ánimo, sus motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar.	X					X					X					X									
				Capacidad para ponerle siempre en el lugar del otro	X					X					X						X								
	Profesional	Integridad	Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad		X				X					X						X									
			Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional	X					X					X					X										
		Compromiso	Capacidad para realizar un trabajo de calidad	X					X					X						X									
		Organización	Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional	X					X					X					X										

	Organizacional	Iniciativa	Presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo	X					X					X					X										
			Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	X					X					X					X										
		Motivación	Se siente motivado para alcanzar tus metas						X					X					X										
			Considera que la motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de sus funciones diarias.	X					X					X					X										
		Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas	X					X					X					X										
			Pone en práctica la habilidad Y liderazgo en el desempeño diario es sus funciones.	X					X					X					X										
	Formación Continua	Comunicación	Tener la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos.	X					X					X					X										
			Es importante llevar cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones		X				X					X					X										
	EMPLEABILIDAD	Inserción laboral	Actitud	Su puesto requiere ampliar conocimiento constantemente para desempeñarse mejor.	X					X					X					X									
				Tener la habilidad de comunicación facilita la inserción laboral.	X					X					X					X									
Valores			El uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, ayudó a acceder a oportunidades en el mercado laboral.	X					X					X					X										
			Considera necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente	X					X					X					X										

Ámbito laboral	Satisfacción	Se siente satisfecho con su trabajo actual	X				X					X				X				
		Se siente satisfecho con su remuneración	X				X					X					X			
	Desempeño	Su puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor	X				X					X					X			
		Su desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral		X			X					X						X		
		Para el mejor desempeño de sus funciones se necesita tener las habilidades para aprender desde cero	X					X				X						X		
		El tomar de decisiones acertadas es importante para el desempeño de mi trabajo	X					X				X						X		
	Rendimiento	El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por mi trabajo	X				X					X						X		
		El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo	X	X				X				X						X		
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo		X					X			X						X		
	Habilidades	Su puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas	X				X						X					X		
		Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización personal y laboral	X				X					X						X		
	Conocimiento	Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros	X				X					X						X		
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional		X			X					X						X		
		La formación académica es importante para el crecimiento profesional	X				X					X						X		
		Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa en la que labora	X				X					X						X		



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. Título de la investigación:

Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020

2. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre las Competencias profesionales y Empleabilidad el para sector empresarial.

3. Tesista:

Mgtr. Esther Leonor Vásquez Díaz

4. Decisión:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

5. Aprobado por: Dr. Francisco Zentner Alva

Profesión: Administrador

Filiación: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Cargo que desempeña: Docente

E-mail: jzentner@unprg.edu.pe

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

APROBADO

: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre de 2021

Dr. Francisco Zentner Alva

Ámbito laboral	Satisfacción	Se siente satisfecho con su trabajo actual	X			X			X			X							
		Se siente satisfecho con su remuneración	X			X			X			X							
	Desempeño	Su puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor	X			X			X			X							
		Su desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral		X					X						X				
		Para el mejor desempeño de sus funciones se necesita tener las habilidades para aprender desde cero	X					X			X				X				
		El tomar de decisiones acertadas es importante para el desempeño de mi trabajo	X					X			X				X				
	Rendimiento	El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por mi trabajo	X						X					X					
		El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo	X	X					X			X			X				
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo		X							X				X				
	Habilidades	Su puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas	X						X				X						X
		Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización personal y laboral	X						X				X						X
	Conocimiento	Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros	X						X				X						X
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional		X									X						X
		La formación académica es importante para el crecimiento profesional	X						X				X						X
		Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa en la que labora	X						X				X						X

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



1) Título de la investigación:

Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020

2) Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre las Competencias profesionales y Empleabilidad: Egresados

3) Tesista:

Mgtr. Esther Leonor Vásquez Díaz

4) Decisión:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

5) Validado por: Carlos Alberto Querevalú Morante

Profesión: Ingeniero Industrial

Filiación: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Cargo que desempeña: Docente

E-mail: cquerevalum@unprg.edu.pe

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

APROBADO : SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre de 2021

Dr. Carlos Alberto Querevalu Morante

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD PARA SECTOR EMPRESARIAL



CALIFICACIÓN: 1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CLARIDAD					CONGRUENCIA					CONTEXTO					DOMINIO DEL CONSTRUCTO					SUGERENCIAS					
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1						
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Personal	Autoconfianza	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	X					X					X					X										
			Seguro de sí mismo		X				X					X					X										
			Capacidad de crítica y autocrítica	X					X						X				X										
		Autocontrol	Manejo adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés)	X						X				X								X							
			Empatía	Capacidad de comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, sus estados de ánimo, sus motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar.	X						X				X								X						
				Capacidad para ponerte siempre en el lugar del otro	X						X				X								X						
	Profesional	Integridad	Capacidad para hacer un favor a un compañero que le facilite su trabajo	X					X					X					X										
			Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad		X				X					X								X							
			Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional	X					X					X					X										
		Compromiso	Capacidad para realizar un trabajo de calidad	X					X						X							X							
			Organización	Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional	X					X					X					X									

EMPLEABILIDAD	Organizacional	Iniciativa	Presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo	X				X					X					X										
			Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	X					X					X					X									
		Motivación	Se siente motivado para alcanzar tus metas					X					X					X										
			Considera que la motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de sus funciones diarias.	X					X					X					X									
		Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas		X					X				X								X						
			Pone en práctica la habilidad Y liderazgo en el desempeño diario es sus funciones.	X					X					X					X									
	Tener la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos.		X					X					X					X										
	Formación Continua		Es importante llevar cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones	X					X					X					X									
		Su puesto requiere ampliar conocimiento constantemente para desempeñarse mejor	X					X					X					X										
	Inserción laboral	Comunicación	Tener la habilidad de comunicación facilita la inserción laboral.	X					X					X					X									
			El uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, ayudó a acceder a oportunidades en el mercado laboral.	X					X					X					X									
		Actitud	Considera necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente	X					X						X				X									
Considera que los valores son importantes para insertarse laboralmente			X					X					X					X										
Ámbito laboral	Satisfacción	Se siente satisfecho con su trabajo actual	X					X					X					X										

		Se siente satisfecho con su remuneración	X				X							X					
		Su puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor	X				X							X					
		Su desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral	X				X						X						
		Para el mejor desempeño de sus funciones se necesita tener las habilidades para aprender desde cero		X			X							X					
		El tomar de decisiones acertadas es importante para el desempeño de mi trabajo	X				X							X					
		El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por mi trabajo	X				X							X					
		El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo	X				X							X					
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo		X			X							X					
		Su puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas	X				X						X						
		Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización personal y laboral	X				X						X						
		Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros		X			X						X						
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional	X				X						X					X	
		La formación académica es importante para el crecimiento profesional	X				X						X					X	
		Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa en la que labora	X				X						X					X	

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



1. Título de la investigación:

Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020

2. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre las Competencias profesionales y Empleabilidad el para sector empresarial.

3. Tesista:

Mgtr. Esther Leonor Vásquez Díaz

4. Decisión:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

5. Validado por: Carlos Alberto Querevalú Morante

Profesión: Ingeniero Industrial

Filiación: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Cargo que desempeña: Docente

E-mail: cquerevalum@unprg.edu.pe

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

APROBADO

: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre de 2021

Dr. Carlos Alberto Querevalu Morante

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD PARA EGRESADOS

CALIFICACIÓN: 1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo



Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CLARIDAD					CONGRUENCIA					CONTEXTO					DOMINIO DEL CONSTRUCTO					SUGERENCIAS				
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Personal	Autoconfianza	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	X					X					X					X									
			Seguro de sí mismo	X						X				X					X									
			Capacidad de crítica y autocrítica		X				X						X				X									
		Autocontrol	Manejo adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés)	X					X					X					X									
			Capacidad de comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, sus estados de ánimo, sus motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar.	X					X					X					X									
			Capacidad para ponerte siempre en el lugar del otro	X					X					X					X									
	Profesional	Empatía	Capacidad de hacer un favor a un compañero que le facilite su trabajo	X					X					X					X									
			Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad		X				X					X					X									
			Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional	X					X					X					X									
		Integridad	Capacidad para realizar un trabajo de calidad	X					X					X					X									
			Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional	X					X					X					X									
		Compromiso	Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad		X				X					X					X									
			Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional	X					X					X					X									
			Capacidad para realizar un trabajo de calidad	X					X					X					X									
Organización	Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional	X					X					X					X											

	Iniciativa	Presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo		X					X					X					X									
		Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones		X									X					X										
	Motivación	Se siente motivado para alcanzar tus metas						X					X					X										
		Considera que la motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de sus funciones diarias.	X										X					X										
	Organizacional	Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas		X				X					X					X									
			Pone en práctica la habilidad Y liderazgo en el desempeño diario de sus funciones.		X				X					X					X									
		Comunicación	Tener la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos.	X					X					X					X									
			Es importante llevar cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones			X			X					X					X									
	EMPLEABILIDAD	Inserción laboral	Su puesto requiere ampliar conocimiento constantemente para desempeñarse mejor.		X				X					X					X									
			Tener la habilidad de comunicación facilita la inserción laboral.	X					X					X					X									
El uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, ayudó a acceder a oportunidades en el mercado laboral.			X					X					X					X										
Considera necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente			X					X					X					X										
Satisfacción		Considera que los valores son importantes para insertarse laboralmente	X					X					X					X										
	Satisfacción	Se siente satisfecho con su trabajo actual	X					X					X					X										

Ámbito laboral	Desempeño	Se siente satisfecho con su remuneración	X			X			X			X		
		Su puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor	X			X			X			X		
		Su desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral		X		X			X			X		
		Para el mejor desempeño de sus funciones se necesita tener las habilidades para aprender desde cero	X			X			X			X		
		El tomar de decisiones acertadas es importante para el desempeño de mi trabajo	X			X			X			X		
	Rendimiento	El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por mi trabajo	X			X			X			X		
		El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo	X	X		X			X			X		
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo		X		X			X			X		
	Habilidades	Su puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas	X			X			X			X		
		Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización personal y laboral	X			X			X			X		
	Conocimiento	Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros	X			X			X			X		
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional		X		X			X			X		
		La formación académica es importante para el crecimiento profesional	X			X			X			X		
		Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa en la que labora	X			X			X			X		

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



1) Título de la investigación:

Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020

2) Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre las Competencias profesionales y Empleabilidad: Egresados

3) Tesista:

Mgtr. Esther Leonor Vásquez Díaz

4) Decisión:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

5) Validado por: Pedro Yesquen Zapata

Profesión: Economista

Filiación: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Cargo que desempeña: Docente

E-mail: pyesquen@unprg.edu.pe

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

APROBADO

: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre de 2021

Dr. Pedro Yesquen Zapata

**FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS
CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD PARA SECTOR EMPRESARIAL**



CALIFICACIÓN: 1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	CLARIDAD					CONGRUENCIA					CONTEXTO					DOMINIO DEL CONSTRUCTO					SUGERENCIAS	
				5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1		
COMPETENCIAS PROFESIONALES	Personal	Autoconfianza	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas	X					X					X					X						
			Seguro de sí mismo	X						X				X					X						
			Capacidad de crítica y autocrítica	X					X					X					X						
		Autocontrol	Manejo adecuadamente las emociones y los impulsos conflictivos (ante provocaciones, oposición u hostilidad cuando se aprende o trabaja en situaciones de estrés)	X					X						X					X					
			Empatía	Capacidad de comprender a los demás e inferir con acierto sus pensamientos, sus estados de ánimo, sus motivaciones y, en general, las razones que explican sus decisiones y formas de actuar.	X					X					X					X					
				Capacidad para ponerte siempre en el lugar del otro	X					X					X					X					
	Profesional	Integridad	Capacidad para la resolución de problemas y toma de decisiones con integridad	X					X					X					X						
			Capacidad para asumir la responsabilidad de tu actuación personal y profesional	X					X					X					X						
			Compromiso	Capacidad para realizar un trabajo de calidad	X					X						X					X				
		Organización	Capacidad de contribuir y asumir como propios los objetivos del grupo profesional	X					X					X					X						

EMPLEABILIDAD	Organizacional	Iniciativa	Presenta propuestas para mejorar procesos o métodos de trabajo	X					X					X					X					
			Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones	X					X					X					X					
		Motivación	Se siente motivado para alcanzar tus metas						X					X					X					
			Considera que la motivación es una habilidad necesaria para el desempeño de sus funciones diarias.	X					X					X					X					
		Trabajo en equipo	Capacidad para trabajar con otros creando sinergia laboral enfocada hacia la consecución de objetivos y metas compartidas		X				X					X					X					
			Pone en práctica la habilidad Y liderazgo en el desempeño diario es sus funciones.	X					X					X					X					
	Comunicación		Tener la habilidad de transmitir y recibir mensajes claros y convincentes, de forma verbal o escrita, en ámbitos amplios o reducidos.		X				X					X					X					
			Formación Continua	Es importante llevar cursos de formación continua o posgrado para el mejor desempeño de sus funciones	X					X					X					X				
	Inserción laboral	Comunicación	Tener la habilidad de comunicación facilita la inserción laboral.		X				X					X					X					
			Actitud	El uso efectivo de recursos de información a través de las TIC, ayudó a acceder a oportunidades en el mercado laboral.	X					X					X					X				
		Valores	Considera necesario tener una actitud positiva para insertarse laboralmente	X					X					X					X					
			Considera que los valores son importantes para insertarse laboralmente	X					X					X					X					

Ámbito laboral	Satisfacción	Se siente satisfecho con su trabajo actual	X				X					X									
		Se siente satisfecho con su remuneración	X				X				X			X							
	Desempeño	Su puesto requiere ampliar el conocimiento para desempeñarse mejor	X				X				X			X							
		Su desempeño está acorde con las exigencias del mercado laboral	X				X				X			X							
		Para el mejor desempeño de sus funciones se necesita tener las habilidades para aprender desde cero	X				X				X				X						
		El tomar de decisiones acertadas es importante para el desempeño de mi trabajo	X				X				X				X						
	Rendimiento	El nivel de conocimientos y habilidades es adecuado al requerido por mi trabajo	X				X				X			X							
		El nivel de conocimientos y habilidades es superior al requerido por mi trabajo	X					X			X			X							
		El nivel de conocimientos y habilidades es inferior al requerido por mi trabajo	X					X			X			X							
	Habilidades	Su puesto requiere tener la habilidad para utilizar herramientas informáticas		X			X					X			X						
		Busca con frecuencia realizar actividades que lo conduzcan a la autorrealización personal y laboral	X				X				X				X						
	Conocimiento	Es necesario escribir y hablar en idiomas extranjeros		X			X				X				X						
		La experiencia laboral es importante para el crecimiento profesional		X			X				X					X					
		La formación académica es importante para el crecimiento profesional	X				X				X				X						
		Existe oportunidad para hacer línea de carrera en la empresa en la que labora	X				X				X				X						

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



1. Título de la investigación:

Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020

2. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre las Competencias profesionales y Empleabilidad el para sector empresarial.

3. Tesista:

Mgtr. Esther Leonor Vásquez Díaz

4. Decisión:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

5. Validado por: Pedro Yesquen Zapata

Profesión: Economista

Filiación: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Cargo que desempeña: Docente

E-mail: pyesquen@unprg.edu.pe

OBSERVACIONES : Apto para su aplicación

APROBADO

: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre de 2021

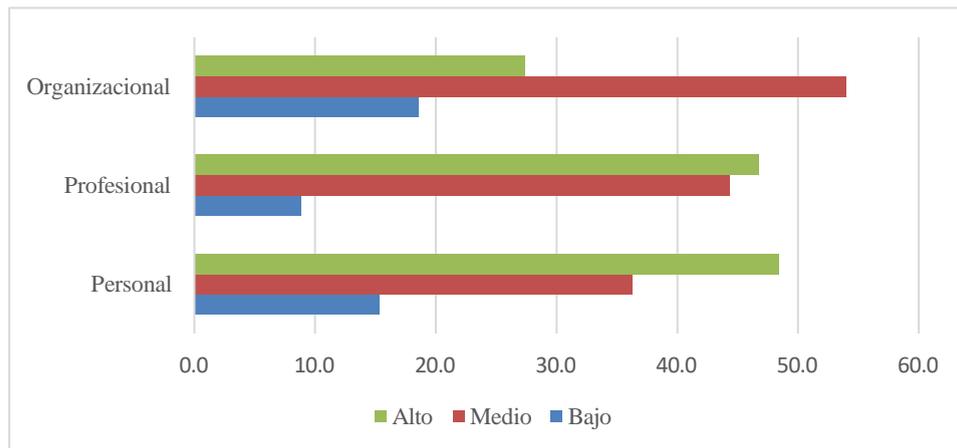
Dr. Pedro Yesquen Zapata

Anexo 14.

Análisis de resultados

Figura 5

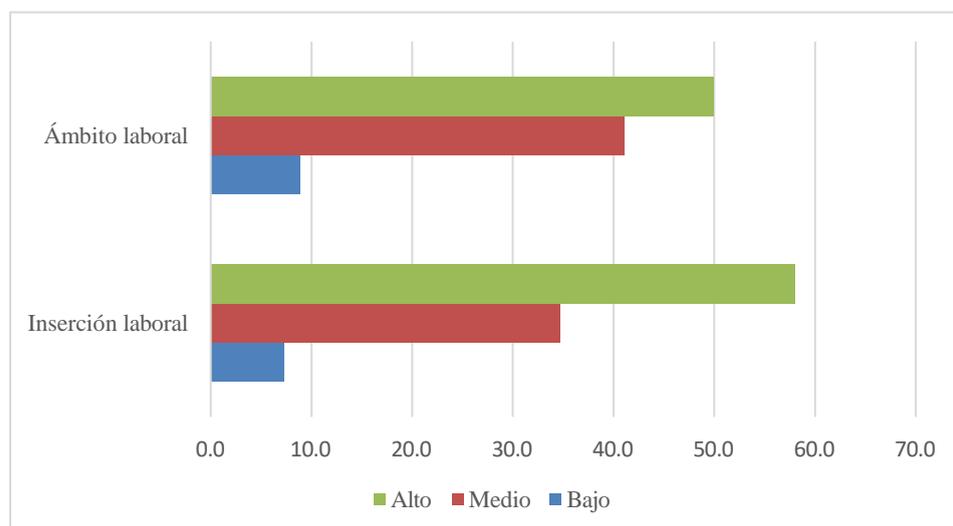
Niveles de Competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020



Nota. Datos obtenidos de la encuesta a los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

Figura 6

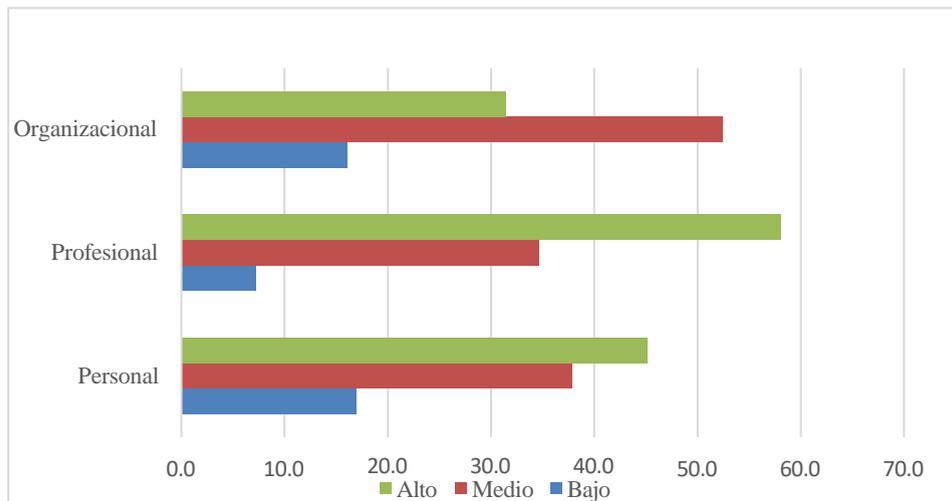
Niveles de Empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020



Nota. Datos obtenidos de la encuesta a los egresados de la Escuela de Administración de Empresas.

Figura 7

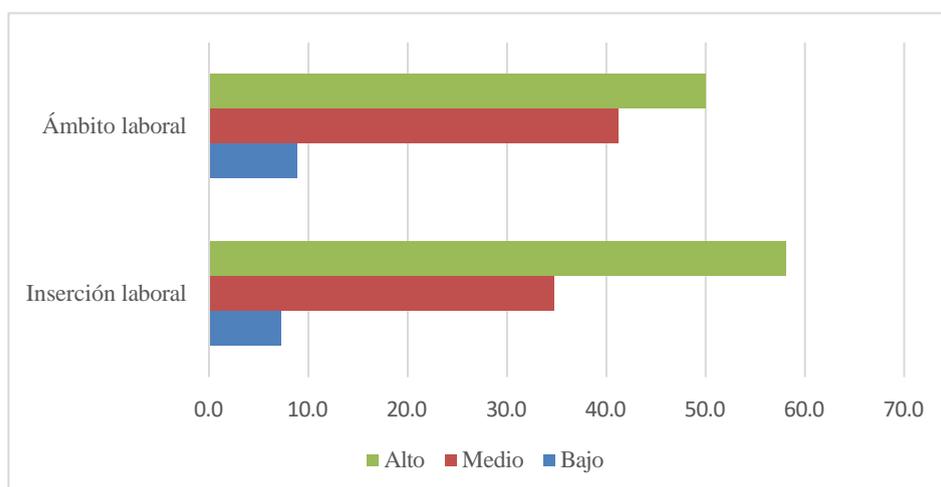
Niveles de Competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020 en sus entornos laborales, 2016-2020



Nota. Datos obtenidos de la encuesta al sector empresarial donde laboran los egresados de estudio.

Figura 8

Niveles de Empleabilidad de las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020



Nota. Datos obtenidos de la encuesta al sector empresarial donde laboran los egresados de estudio.