



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA

**Mejorar la Inserción Laboral de los Egresados 2019 – II de la Escuela
Profesional de Administración Y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a
partir del Desarrollo de Competencias de Empleabilidad.**

TESIS

Para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gerencia

AUTOR

Segura del Aguila, Karolina Milagros
(ORCID: 0000-0002-0700-2389)

ASESOR

Iraola Real, William Hugo
(ORCID: 0000-0001-6458-4285)

Lima, Perú
2021

Metadatos Complementarios

Datos de autor

Segura del Aguila, Karolina Milagros

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 76421485

Datos de asesor

Iraola Real, William Hugo

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR:10168776

Datos del jurado

JURADO 1: Yto Yto Juan Luis, 7815722, 0000-0003-2454-4179.

JURADO 2: Salazar Fernández Cosme Homero, 7699211, 0000-0001-7962-9001.

JURADO 3: Villa Esteves José Antonio, 7778554, 0000-0003-0005-4482.

JURADO 4: Núñez Rosales Cynthia Verina, 10305323, 0000-0002-8328-9019.

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 5.02.04

Código del programa: 413256

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi mamá Dully quien me dio las fuerzas para realizar la tesis, a mi papá Jaime que siempre me guía, gracias a su amor, dedicación y paciencia puedo cumplir hoy una meta más.

A mi tío Américo quien me hizo estudiar esta gran carrera y quien me apoyo siempre para seguir sus pasos.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero dar gracias a Dios por darme la vida y poder culminar mi tesis.

A mi asesor Lic. William Iraola por su dedicación, compromiso y sobre todo su paciencia durante la realización de esta investigación. También agradezco a mis profesores de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia, por toda su enseñanza, apoyo y dedicación en estos años de estudio.

Al Mag. Jorge Carbajal Arroyo por haberme permitido investigar, analizar a los estudiantes de nuestra institución y por brindarme su apoyo incondicional.

Introducción

En el 2019 el desempleo juvenil en Latinoamérica ya había alcanzado su tasa más alta en 20 años, tras llegar al 19.8%, según la OIT. Este año 2020 debido al problema que actualmente se está viviendo a nivel mundial, es decir el virus Covid 19 la tasa de desempleo ha incrementado, provocando que el 30% de los jóvenes peruanos habrían sido despedidos durante la pandemia, según una reciente encuesta de la Fundación Forge Perú. Teniendo en cuenta, que antes del 01 de marzo se registró que un 21% de los trabajadores entre 18 y 25 años tenían empleos informales.

En la actualidad más de un millón de jóvenes peruanos de entre 14 a 25 años, de los cerca de seis millones que viven en el país, son desempleados, es por ello que el desempleo juvenil en el Perú atraviesa su peor momento de los últimos años.

En el 2019, la participación laboral juvenil retrocedió en 8.7 %, solo en Lima Metropolitana, y generó que 79 000 jóvenes no ingresaran al mercado. Esta situación se está convirtiendo en un problema principal para nuestro país y, por lo tanto, se está viendo alternativas para poder solucionar este problema.

Las organizaciones tratan de afrontar este problema para que muchos jóvenes puedan obtener la oportunidad de insertarse en el mercado laboral, pero eso depende de la condición económica que se encuentra el país.

Es por ello que la presente investigación propone a la Universidad Ricardo Palma mejorar la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia desarrollando las competencias de empleabilidad en los alumnos. Con esta investigación se podría conocer mejor las competencias de empleabilidad y ver los resultados de los alumnos, lo cual nos permitirá tomar las mejores

decisiones, esto nos ayudara a evaluar y diagnosticar las capacidades, conocimientos,

aptitudes y actitudes que ayudaran a mejorar sus destrezas personales de los alumnos.

La hipótesis que planteamos en la investigación fue: Las competencias de empleabilidad incidirán en la mejora de inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad, presentando dos variables: La variable independiente: X=Inserción Laboral y la variable dependiente: Y=Competencias de empleabilidad.

La investigación fue desarrollada en seis capítulos, los cuales fueron desarrollados de acuerdo a la metodología de estudio.

En el capítulo I: Se llevó a cabo, el planteamiento del estudio, la formulación del problema de investigación, los objetivos, la justificación, la importancia, el alcance y las limitaciones.

En el capítulo II: Se llevó a cabo, el Marco Teórico Conceptual de la investigación la cual se inició con el desarrollo de los antecedentes de la investigación a nivel nacional e internacional, las bases teóricas-científicas y la definición de términos básicos.

En el capítulo III: Se llevó a cabo, la Hipótesis tanto general como específica, la identificación de variables y se anexa la matriz lógica de consistencia.

En el capítulo IV: Se llevó a cabo, el Marco Metodológico, donde apreciamos el tipo y método de la investigación, como las técnicas procedimiento de recolección de la información, y el procedimiento para la ejecución del estudio.

En el capítulo V: Se llevó a cabo, los resultados sobre los datos cuantitativos, análisis de resultados, y la discusión de resultados.

En el capítulo VI: Se llevó a cabo, las conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se desarrollaron las Referencias bibliográficas y apéndice.

Índice

Metadatos Complementarios	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	vii
Lista de tablas.....	x
Lista de figuras.....	xi
Lista de gráficos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO	1
1.1 Formulación del problema	1
1.2 Objetivos, General y Específicos	4
1.2.1. Objetivo General	4
1.2.2. Objetivo Específico	4
1.3 Justificación o importancia del estudio.....	5
1.4. Alcance y limitaciones	7
1.4.1. Alcances.....	7
1.4.1.1. Exploratorio.....	7
1.4.1.2. Descriptivo	7
1.4.1.3. Correlacional	7
1.4.2. Limitaciones.....	8
CAPÍTULO II.....	9
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	9
2.1 Antecedentes de la investigación	9
2.2 Bases Teóricas – científicas.....	13
2.2.1.2. Ejes en la formación de competencias.....	16
2.2.1.3. Perspectivas del concepto de competencias.....	16
2.2.1.5. Tipos de competencias y sus características	20
2.2.1.5.1. Competencia técnica.....	21
2.2.1.5.2. Competencia metodológica.....	23
2.2.1.5.3. Competencia social	25
2.2.1.5.4. Competencia participativa	26
2.2.2. Formulación conceptual de inserción laboral.....	29
2.2.2.1. Conceptualización de empleabilidad.....	29
2.2.2.2. Conocimientos técnicos para la empleabilidad.....	30

2.2.2.2.1. Gestión del conocimiento	30
2.2.2.2.2. Extracurriculares.....	30
2.2.2.2.3. Herramientas tecnológicas.....	31
2.2.2.2.4. Competencias conductuales.....	32
2.2.2.2.5. Liderazgo.....	33
2.2.2.2.6. Trabajo en equipo	33
2.2.2.2.7. Orientación al cliente.....	34
2.2.2.2.8. Actitud de búsqueda en el campo laboral	34
2.2.2.2.9. Búsqueda de empleo	34
2.2.2.2.9.1. Mapa de empleabilidad	35
2.2.2.2.10. Definir tus objetivos	36
2.2.2.2.11. Plan de acción.....	36
2.2.2.2.12. Curriculum vitae	37
2.2.2.2.13. Pruebas de selección	37
2.2.2.2.14. Entrevistas de trabajo.....	37
2.2.2.2.15. Negociación.....	38
2.2.2.3. Inserción Laboral.....	39
2.2.2.3.1. Teorías explicativas	39
2.2.2.3.2. Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad	40
2.2.2.3.3. Inclusión laboral en el Perú.....	41
2.2.2.3.4.¿Qué medidas se deben tomar para que los jóvenes se inserten enel mercado laboral en el Perú?.....	41
2.2.2.3.5. Programas de Inserción Laboral en el Perú.....	42
2.3 Definición de términos básicos.....	44
CAPÍTULO III.	50
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	50
3.1 Hipótesis y/o supuestos básicosHipótesis Principal	50
3.2 Variables o unidades de Análisis	51
3.3 Matriz lógica de consistencia.....	51
CAPÍTULO IV.	55
MÉTODO.....	55
4.1 Tipo y método de investigación.....	55
4.1.1. Tipo de investigación: aplicada y sustentativa.	55
4.1.2. Tipo de método de investigación: hipotético y deductivo.	55
4.2 Diseño específico de investigación.....	55
4.2.1. Diseño de investigación no experimental.....	55
4.2.2. Diseño de investigación transversal	55
4.2.3.Diseño de investigación descriptivo.....	55
4.2.4. Diseño de investigación correlacional	56
4.3 Población, muestra o participantes.....	56
4.3.1. Población.....	56

4.3.2. Muestra.....	56
4.4 Instrumentos de recogida de datos.....	56
4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	56
4.6 Procedimiento para la ejecución del estudio.....	57
CAPÍTULO V.....	58
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	58
5.1 Datos cuantitativos.....	58
5.2 Análisis de resultadosHipótesis principal.....	74
5.3 Discusión de resultados.....	88
CAPÍTULO VI.....	93
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	93
6.1 Conclusiones.....	93
6.2 Recomendaciones.....	96
REFERENCIAS.....	98
APÉNDICE A.....	102
APÉNDICE B.....	105

Lista de tablas

Tabla N° 1: Dimensión: Habilidades Blandas	58
Tabla N° 2: Dimensión: Conocimientos Académicos	59
Tabla N° 3: Dimensión: Resolución de Problemas	60
Tabla N° 4: Dimensión: Trabajo en Equipo	61
Tabla N° 5: Dimensión: Liderazgo	62
Tabla N° 6: Dimensión: Experiencia Laboral	64
Tabla N° 7: Variable: Competencias de Empleabilidad	65
Tabla N° 8: Dimensión: Mapa de Empleabilidad.....	66
Tabla N° 9: Dimensión: Red de Contactos.....	68
Tabla N° 10: Dimensión: Curriculum Vitae	69
Tabla N° 11: Dimensión: Pruebas de Selección	70
Tabla N° 12: Dimensión: Entrevista de Trabajo.....	72
Tabla N° 13: Variable: Inserción Laboral.....	73
Tabla N° 14: Variable: Competencias de Empleabilidad * Variable: Inserción Laboral	75
Tabla N° 15: Habilidades Blandas * Variable: Inserción Laboral.....	77
Tabla N° 16: Dimensión: Conocimientos académicos * Variable: Inserción Laboral ...	79
Tabla N° 17: Dimensión: Resolución de problemas * Variable: Inserción Laboral.....	81
Tabla N° 18: Dimensión: Trabajo en equipo * Variable: Inserción Laboral.....	83
Tabla N° 19: Dimensión: Liderazgo * Variable: Inserción Laboral.....	85
Tabla N° 20: Dimensión: Experiencia laboral * Variable: Inserción Laboral.....	87

Lista de figuras

Figura N° 1: Dimensión: Habilidades Blandas.....	59
Figura N° 2: Dimensión: Conocimientos académicos.....	60
Figura N° 3: Dimensión: Resolución de Problemas	61
Figura N° 4: Dimensión: Trabajo en Equipo	62
Figura N° 5: Dimensión: Liderazgo.....	63
Figura N° 6: Dimensión: Experiencia Laboral	65
Figura N° 7: Variable: Competencias de Empleabilidad.....	66
Figura N° 8: Dimensión: Mapa de Empleabilidad.....	67
Figura N° 9: Dimensión: Red de Contactos	69
Figura N° 10: Dimensión: Curriculum Vitae.....	70
Figura N° 11: Dimensión: Pruebas de Selección.....	71
Figura N° 12: Dimensión: Entrevista de Trabajo	73
Figura N° 13: Variable: Inserción Laboral	74
Figura N° 14: Variable: Competencia de Empleabilidad	76
Figura N° 15: Dimensión: Habilidades Blandas.....	78
Figura N° 16: Dimensión: Conocimientos académicos.....	80
Figura N° 17: Dimensión: Resolución de los problemas.....	82
Figura N° 18: Dimensión: Trabajo en equipo.....	84
Figura N° 19: Dimensión: Liderazgo.....	86
Figura N° 20: Dimensión: Experiencia laboral.....	88

Lista de gráficos

Gráfico N° 1: Competencias Emprendedoras – Según Autores	14
Gráfico N° 2: Competencias	19
Gráfico N° 3: Formación basados en competencias – Sergio Tobón	20
Gráfico N° 4: Las 6 competencias	21
Gráfico N° 5: Clasificación de las competencias.....	28
Gráfico N° 6: Empleabilidad	30
Gráfico N° 7: Competencias de Empleabilidad	39

Resumen

Objetivo: La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.

Materiales y métodos: En esta investigación se utilizó un diseño de tipo no experimental, transaccional correlacional. Se dice que es no experimental porque se observaron diferentes resultados y situaciones en donde los alumnos del último ciclo 2019 - II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma demostraron sus competencias de empleabilidad, con respecto a sus actitudes y aptitudes, estos no fueron provocadas intencionalmente, su propósito es describir las variables y analizar su interrelación. Se dice que es transaccional ya que la recolección de datos fue en un mismo tiempo y lugar (Diciembre 2019).

Resultados: Se afirma que existe una relación entre las variables es decir que la hipótesis que planteamos que las Competencias de Empleabilidad mejorara la inserción laboral de los alumnos de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de la misma.

Conclusiones: El 22.6% de los alumnos egresados del 2019 – II considera que el desarrollo de las competencias de empleabilidad es una adecuada manera de mejorar la inserción laboral de los estudiantes, y que esta contribuirá a incrementar sus posibilidades de ingresar al mercado laboral, teniendo en cuenta sus conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes para ejercer adecuadamente en el puesto al cual postula.

Palabras Claves: Competencias, Empleabilidad, Inserción laboral, Habilidades, Actitudes, Aptitudes.

Abstract

Objective: The present research aims to determine the level of improvement of the labor insertion of the graduates 2019 - II of the Professional School of Administration and Management of the Ricardo Palma University from the development of employability skills.

Materials and methods: In this research a design of non experimental, transactional correlational type was used. It is said that it is not experimental because different results and situations were observed in which the students of the last cycle 2019 - II of the Professional School of Administration and Management of the University Ricardo Palma demonstrated their employability skills, with respect to their attitudes and aptitudes, these were not intentionally provoked, their purpose is to describe the variables and analyze their interrelationship. It is said to be transactional as the data collection was at the same time and place (December 2019).

Results: It is affirmed that there is a relationship between the variables that is to say that the hypothesis that we propose that the Employability Competencies improve the labor insertion of the students of the graduates 2019 - II of the Professional School of Administration and Management of the Ricardo Palma University from its development.

Conclusions: 22.6% of students who graduated from 2019 - II consider that the development of employability skills is an appropriate way to improve the employment outcomes of students, and that it will contribute to increasing their chances of entering the labour market, taking into account their knowledge, skills, skills, attitudes and aptitudes to exercise adequately in the position to which they apply.

Key Words: Skills, Employability, Job Insertion, Skills, Attitudes, Skills.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE ESTUDIO

1.1 Formulación del problema

En el Perú existen 78 universidades con licencia de funcionamiento otorgadas por SUNEDU, así mismo existen 757 institutos tecnológicos privados y 298 institutos tecnológicos públicos, todos estos supervisados por el Ministerio de Educación (MINEDU, s.f.); un 96% de estos cuentan con programas de administración, sin tener en cuenta que en el transcurso del tiempo más universidades contarán con licenciamiento de la SUNEDU. (SUNEDU, s.f.)

La carrera de administración a nivel universitario y de técnico administrativo a nivel de instituto tecnológico, cuenta con la preferencia de muchos jóvenes egresados de educación secundaria.

Esta preferencia por la administración provoca que el número de jóvenes capacitados en esta importante especialidad, compitan cada día por los pocos puestos de trabajo que ofrece la actividad pública y privada ante la desaceleración de la economía a nivel mundial y que afecta también a nuestro país.

La Universidad Ricardo Palma cuenta dentro de sus programas con la carrera de administración en la Escuela Profesional de Administración y Gerencia, y sus egresados cada año en mayor número compiten con otros alumnos que egresan de otras universidades públicas o privadas en un mercado de trabajo retraído.

La EPAG para facilitar la práctica pre profesional y profesional de sus alumnos cuenta con un convenio con las empresas Mypes que funcionan como bolsas de trabajo para sus egresados, que solo tienen los siguientes beneficios como remuneración mínima vital (RMV), jornada de trabajo de 8 horas, descanso semanal y en días feriados, remuneración por trabajo en sobretiempo, descanso vacacional de

15 días calendarios, cobertura de seguridad social en salud a través del SIS (SEGURO INTEGRAL DE SALUD), cobertura previsional, y una indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración); estos beneficios sociales reducidos desalientan a los egresados, aunque les sirve como experiencia para postular a futuro a mejores puestos de trabajo, concluyendo así un porcentaje de egresados de dicha escuela que no encuentran o no tienen un trabajo fijo en donde ejercer y aplicar su carrera profesional.

Actualmente muchos jóvenes estudiantes y egresados de universidades y/o institutos a nivel de Lima no tienen la oportunidad de ejercer su carrera profesional o técnica en una organización, aunque tengan la posibilidad de realizar prácticas tanto pre profesionales como profesionales en una empresa, y así a nivel de su desempeño laboral realizar una línea de carrera en dicha institución, pero eso depende mucho de las políticas internas de la empresa, ya que hay empresas que cuentan con este beneficio para los practicantes y otras no, como es el caso de las organizaciones estatales, donde solo le permiten al practicante estar laborando hasta un tiempo determinado o hasta culminar su convenio en dicha institución, teniendo como consecuencia que al momento de realizar una búsqueda de contrato laboral, el postulante es considerado como no indicado ya que el área de recursos humanos preferentemente contratan a profesionales con experiencia en el puesto al que están postulando, en detrimento de los profesionales jóvenes que solo cuentan con prácticas, teniendo como resultado muchos jóvenes profesionales que se encuentran desempleados y desmotivados con la carrera profesional que han elegido.

Las causas probables de dicho problema que tenemos en cuenta son dos:

La alta competitividad laboral en la carrera de administración, como lo mencionado antes al tener a nivel de la ciudad de Lima una gran cantidad de universidades e

institutos públicas y privadas, y además el hecho de que muchos jóvenes eligen estudiar esta carrera lo que incrementa la demanda de puestos de trabajo en esta especialidad, por la que no puede ser atendida por la recesión económica comentada. La situación económica del país, en la actualidad se encuentra contraída produciendo un efecto negativo a las empresas obteniendo menos ventas y por lo tanto menos ingresos, ante esta situación las empresas reducen la producción, por ello compra menos insumos y comienza a reducir el personal o a no incrementar personal, lo que trae como consecuencia que haya una menor oferta de puestos de trabajo principalmente para jóvenes profesionales.

Teniendo en cuenta estos dos puntos y estos antecedentes obtenemos lo siguiente

Problema General

¿En qué medida las competencias de empleabilidad mejorarán la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?

Problemas Secundarios

- ¿En qué medida las habilidades blandas inciden en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?
- ¿En qué medida los conocimientos académicos inciden en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?

- ¿Hasta qué punto la resolución de problemas incide en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?
- ¿Cómo el trabajo en equipo incide en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?
- ¿En qué medida el liderazgo incide en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?
- ¿Cómo la experiencia laboral incide en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?

1.2 Objetivos, General y Específicos

1.2.1. Objetivo General:

Determinar el nivel de mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.

1.2.2. Objetivo Específico:

- Determinar la incidencia de las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.

- Determinar la incidencia de los conocimientos académicos en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.
- Reconocer la resolución de problemas para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.
- Considerar al trabajo en equipo para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.
- Reconocer al liderazgo para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.
- Considerar la experiencia laboral para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.

1.3 Justificación o importancia del estudio

En la parte práctica, tenemos en cuenta que en la actualidad muchos egresados de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma no encuentran con facilidad un trabajo en instituciones públicas y/o privadas por lo que

sienten frustración al no poder ejercer su carrera, esta investigación por ende es conveniente ya que mejorará la inserción laboral de dichos egresados, además que éstos se sentirán satisfechos de su alma mater.

La Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma mejorará su posicionamiento ante sus egresados, esta investigación beneficiará tanto a los egresados de la EPAG como a la URP, obteniendo mejores puestos de trabajos en el ejercicio de su carrera profesional, teniendo en cuenta dos objetivos principales:

- Obtener mejores puestos de trabajo de sus egresados de la EPAG
- Mejorar el posicionamiento de la URP ante la sociedad.

En la parte teórica, tenemos en cuenta que esta investigación no tiene como objetivo mejorar el conocimiento en sí, sino permitir la inserción laboral de los egresados en buenos puestos de trabajo así como un mejor posicionamiento de la URP ante la sociedad; en la medida que la aplicación de esta investigación genere la inserción laboral de los egresados de la EPAG, se podrá generalizar su aplicación a las otras escuelas profesionales de la URP, por ello esta investigación ayudará a desarrollar la teoría de las competencias de empleabilidad en EPAG, teniendo en consideración las diversas variables o relaciones entre ellas, permitiendo una exploración fructífera en beneficio a la EPAG, al mejorar las competencias de empleabilidad habrá un incremento en la inserción laboral de los egresados de la EPAG de la URP, esta investigación solucionará el problema actual de empleabilidad de los egresados de la EPAG de la URP en la situación actual del mercado laboral y deberá actualizarse a los problemas de empleabilidad futuros.

Además de recopilar información y datos actuales referidos a las competencias de empleabilidad de los egresados de la EPAG de la URP, además de contribuir a la definición de varios conceptos y variables para mejorar la inserción laboral de los

egresados, logrando así un mejor posicionamiento para insertar al mercado laboral a los egresados.

1.4. Alcance y limitaciones

1.4.1. Alcances

1.4.1.1. Exploratorio

Esta investigación es un alcance exploratorio ya que el objetivo es examinar un tema poco estudiado, del cual no se ha abordado antes, y nos referimos al problema de la inclusión laboral de los egresados de la EPAG de la URP, sin embargo, es un tema de suma importancia para ayudar a la comunidad universitaria de la URP. Por ello se debería investigar el cómo y el porqué de dicha situación. (Sampieri, 2014)

1.4.1.2. Descriptivo

Esta investigación es un alcance descriptivo ya que el objetivo consiste en describir situaciones, contextos y sucesos del cómo se manifiestan en dicho problema, en este caso es la inclusión laboral de los egresados de la EPAG de la URP, para ello debemos especificar las características y los perfiles de las personas que se encuentran dentro del contexto de la investigación. (R Hernandez, C fernandez, M Baptista, 2014)

1.4.1.3. Correlacional

Esta investigación es un alcance correlacional ya que su finalidad es contestar a la siguiente pregunta ¿En qué medida las competencias de empleabilidad mejorarán la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?

Esto quiere decir que si mejoramos las competencias de empleabilidad ayudará a incrementar el acceso de egresados al campo laboral, para ello debemos de

relacionar dos o más conceptos, categorías o más variables llegando a una misma conclusión. (R Hernandez, C fernandez, M Baptista, 2014)

1.4.2. Limitaciones

A la hora de realizar el estudio se pueden presentar una serie de limitaciones lo cual afecta el desarrollo del mismo, entre ellos tenemos:

- La sensibilidad de la información al momento de realizar las encuestas de los alumnos del año 2019 – II de la EPAG de la URP, puede ser poco exacto.
- La objetividad de los encuestados de los alumnos del 2019 - II de la EPAG de la URP, puede ser poco exacto

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Antecedentes de la investigación

(Herrera Quintanilla, Fabiola Stefhanie, 2017) En su tesis titulada “Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte, los Olivos, 2015-I al 2017-I” para optar el título de licenciada en Administración en la Universidad Privada del Norte, tuvo por objetivo determinar la influencia de la formación laboral basada en competencias en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017- I. destacando el desarrollo de sus competencias mediante la formación académica para poder enfrentar al mercado laboral, teniendo en cuenta la diversidad de competencias que se debe tomar como importantes para competir y participar en empresas tanto públicas como privadas, como es el caso de las competencias técnicas, metodológicas, social y participativa. . El diseño de la presente investigación es no experimental transversal de enfoque cuantitativo y cualitativo, la población de los clientes encuestados lo conforman los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte del período 2015-I al 2017-I. Esta investigación presenta ideas coherentes de las bases teóricas, así como instrumentos aplicables a la presente investigación.

(Cruzado Pérez William Moisés, 2018) En su tesis titulada “Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede los Olivos, año 2018” para optar el grado de Maestro en Administración en la Universidad Nacional Federico Villareal, tuvo por objetivo explicar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de los alumnos de la Universidad Privada del Norte-Sede

Los Olivos, año 2018, teniendo en cuenta la diversidad de estas en la formación académica de parte de la institución educativa como es el caso de las habilidades, las cualidades personales y en las competencias, tratando de justificar la relación que existen entre las competencias blandas y la empleabilidad. La presente investigación es de tipo correlacional causal, de diseño no experimental, la población de los clientes encuestados son 103 alumnos egresados de la Facultad de Negocios de la Carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018. Esta investigación se presentó de una manera coherente y analítica respecto a las bases teóricas, así como instrumentos aplicables a la presente investigación.

(Depaz, Maldonado, Saavedra, 2017) En su tesis titulada “Análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. Periodo de análisis: 2017-1” para optar el título de licenciadas en Gestión, con mención a Gestión Empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo por objetivo identificar y analizar las estrategias de empleabilidad que gestionan los alumnos de noveno y décimo ciclo de la FGAD para optimizar su proceso de inserción y continuidad en el mercado laboral, teniendo en cuenta la percepción de los expertos sobre estrategias de empleabilidad, autoridades académicas y los alumnos de los últimos ciclos de la FGAD, concluyendo así que el principal responsable del desarrollo hacia donde se dirige su empleabilidad, teniendo metas claras, es la misma persona. La presente investigación nos muestra una continuidad de causalidad, de diseño experimental con un enfoque descriptivo, correlacional y posiblemente explicativa, la población de los clientes encuestados son 212 alumnos de noveno ciclo y 216 alumnos del décimo ciclo haciendo un total de 428 personas. Esta investigación presenta un análisis crítico

respecto a las bases teóricas, así como instrumentos aplicables a la presente investigación.

(Manrique, Oyarzabal, Herrera, 2018) En su tesis titulada “Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social”, para optar el título de licenciados en Gestión, con mención a Gestión Empresarial en la Pontificia Universidad Católica del Perú, tuvo por objetivo determinar cuáles son las Habilidades Blandas requeridas en los egresados de Gestión y Alta Dirección según el punto de vista de empleadores y egresados en los ámbitos empresarial, público y social, para compararlas con aquellas identificadas en el perfil del egresado de la FGAD de la PUCP, teniendo en cuenta las habilidades de adaptación, gestión, interpersonales, comunicación y ética laboral, y la medición de éstas, teniendo como conclusión que la habilidad más importante por parte de las empresas es de la comunicación teniendo una percepción distinta de los alumnos de la FGAD considerando esta menos importante al resto. El método es exploratorio de enfoque cualitativo, de diseño descriptivo correlacional, la población es conformada por las entrevistas de organizaciones del sector empresarial, público y social; autoridades de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la Pontificia Universidad Católica del Perú y de los resultados de la encuesta aplicada a egresados. Esta investigación presenta un orden lógico y coherente de las bases teóricas, así como instrumentos aplicables a la presente investigación.

(SILVA CHAVEZ, Josel Jhonatan, 2016) En su tesis titulada “Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las

requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016” para optar el título profesional de licenciado en Relaciones Laborales en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tuvo por objetivo determinar la brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de Relaciones Industriales y las requeridas por las empresas de Yanahuara – Arequipa en el segundo trimestre 2016, teniendo en cuenta la percepción de las empresas con respecto a las habilidades blandas con lo que cuenta el estudiante, percepción de los estudiantes respecto a su formación de dichas habilidades, identificar el mayor y menor grado de éstas y ver el grado de dificultad de desarrollarlas, concluyendo así que a falta de dichas habilidades muchos estudiantes no son contratados o son contratados de manera temporal. El método es no experimental de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo transversal, la población es conformada por un censo de 34 empresas encuestadas, ubicadas en el distrito de Yanahuara, empresas de diferentes rubros y 202 alumnos de cuarto y quinto año de la carrera profesional de relaciones industriales. Esta investigación presenta un orden adecuado de las bases teóricas, así como instrumentos aplicables a la presente investigación.

(Mamani, 2016) En su tesis titulada “Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015” para optar el título profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Moquegua, tuvo por objetivo determinar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015, teniendo en cuenta el nivel de relación de las competencias técnicas, metodológicas, sociales, participativas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua en el año 2012 al 2015

concluyendo así que la competencia laboral se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, tanto en las competencias técnicas, metodológicas, sociales como las participativas. El método es no experimental de diseño correlacional transversal, la población está conformada por 284 miembros egresados de la Universidad Nacional de Moquegua. Esta investigación presenta un orden coherente y un análisis didáctico respecto a las bases teóricas y los antecedentes, así como instrumentos aplicables a la presente investigación.

2.2 Bases Teóricas – científicas

2.2.1. Formulación conceptual de competencias de empleabilidad

2.2.1.1. Conceptualización de Competencias

La sociedad está reclamando nuevas competencias a los profesionales y a los ciudadanos en general, que requieren el dominio de destrezas y habilidades específicas, surgiendo un doble posicionamiento tanto en lo laboral como en el aprendizaje previo a ésta.

Según (Alles, 2007) en su libro titulado Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias hace referencia a “Las características de personalidad, devenidos comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Cada puesto de trabajo puede tener diferentes características en empresas y/o mercados diferentes”. Dando a entender como las capacidades que posee una persona, así como el conocimiento adquirido, destrezas y habilidades personales permiten satisfacer las demandas específicas particularmente exigidas.

Así como también (Chiavenato, 2007) menciona que las competencias consisten en ayudar a las personas a desarrollar habilidades y competencias para utilizar ampliamente la información y ejercer su autonomía.

Competencias Emprendedoras	Autor			
	Allan Gito	David A. Kirby	Sara D. Saravathy	Jeffrey A. Timmons
Competencias para asumir riesgos	X	X		X
Competencia para la negociación	X			
Resiliencia	X			X
Locus de control interno	X	X		X
Creatividad	X	X		X
Autonomía	X	X		
Perseverancia	X			X
Iniciativa	X			X
Competencias para comunicarse de manera efectiva	X			X
Competencias para la toma de decisiones bajo incertidumbre	X			
Competencias para la resolución de problemas	X		X	
Pensamiento crítico	X	X		
Trabajo en equipo			X	
Ver oportunidades donde otros ven problemas	X		X	X
Competencias para la conformación de redes	X		X	X
Tolerancia a la ambigüedad y a la incertidumbre	X		X	X
Orientación al logro y las oportunidades	X	X		X

Gráfico N° 1:

Fuente: Elaboración Propia

2.2.1.2. Ejes en la formación de competencias

Al referirse a la formación de competencias indica que no solo depende de parte de la institución educativa, sino que además depende de la sociedad, del sector laboral, familia y de la misma persona.

- **Institución educativa:** Consiste en los procesos metodológicos y pedagógicos que emplean con recursos suficientes los docentes o profesores con el propósito de formar alumnos con alto estándar de calidad.
- **Sociedad:** Consiste en la formación cultural basándose en los valores y principios que la persona va aprendiendo conforme al ambiente que lo rodea.
- **Laboral:** Consiste en el desenvolvimiento del aprendizaje continuo tanto en la parte educativa como en el de la sociedad.
- **Familiar:** Consiste en formar a sus miembros en valores de convivencia y respeto.
- **Personal:** Consiste en la formación de las propias competencias desde la autogestión del proyecto ético de vida.

2.2.1.3. Perspectivas del concepto de competencias

Entendemos por competencias el buen desempeño en contextos diversos y auténticos basados en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actividades y valores. Siendo útiles y valiosas para el desempeño profesional, tal como se indicó anteriormente, teniendo como clasificación tres grandes categorías:

- **Competencias instrumentales:** Trata de una combinación de habilidades manuales y capacidades cognitivas que posibilitan la competencia profesional.
- **Competencias interpersonales:** Trata de la habilidad, capacidad o destreza en expresar los propios sentimientos y emociones del modo más adecuado y aceptando los sentimientos de los demás, posibilitando la colaboración en objetivos comunes, por la cual es requisito previo conocerse a uno mismo.
- **Competencias sistemáticas:** Incluyen habilidad para planificar cambios que introduzcan mejoras en los sistemas entendidos globalmente y para diseñar nuevos sistemas.

Según la OIT define la empleabilidad como las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades educativas y de formación que se presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente.

2.2.1.4. Características de la formación basada en competencias profesionales

Esto conlleva a un necesario diagnóstico previo de los estudiantes para conocer los niveles de desarrollo de las competencias asociadas como punto de partida en el aprendizaje otorgado.

La utilización de situaciones de aprendizaje integrales, significativas y contextualizadas: Implica exponer al estudiante ante situaciones que exijan una actividad de exploración, de búsqueda de alternativas diversas, de interpretación y reflexión sobre las conductas grupales o individuales.

- **Nivel de desarrollo de las competencias:** Es la expresión de un proceso de síntesis que denota el grado de desarrollo logrado en su aprendizaje.
- **Disposición personal para el aprendizaje:** Poseer una actitud consciente y de motivación profesional al insertarse en un proceso de aprendizaje de competencias, es factor relevante de este proceso, que incide en el desarrollo de la personalidad.
- **Sistematizar de la práctica formativa:** No solo se trata de aprender de una simple vinculación de la teoría con la práctica, hay que conseguir una sistematización de enfrentamiento ante situaciones y problemas profesionales con grados de complejidad variadas.
- **Reflexión meta cognitiva:** Analizar, valorar y autorregular su personalidad sobre su propio aprendizaje son premisas indispensables en un proceso de formación basado en competencias.

(Poblete, 2007) Dice: por ende, lo que una universidad debería realizar es lo siguiente:

- Centrarse en la persona del estudiante
- Basarse en el aprendizaje de valores
- Fomentar la creación de actitudes personales y sociales
- Favorecer un aprendizaje autónomo y significativo
- Promover el desarrollo del pensamiento
- Potenciar la adquisición de competencias académico-profesionales
- Incorporar en su quehacer las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación.
- Transformarse en organización que aprende

- Comprometerse con la calidad de sus servicios y prestaciones
- Liderar y favorecer el desarrollo del liderazgo en profesores y alumnos
- Valorar, fomentar y desarrollar la colaboración y el trabajo en equipo en sus propias estructuras
- Comprometerse socialmente
- Tener carácter abierto y universal
- Comprometerse con la búsqueda de la paz y el desarrollo de la dignidad humana de todas las personas
- Ocuparse y preocuparse por los problemas sociales de los más desfavorecidos en su entorno próximo y lejano.



Gráfico N° 2: Competencias

Fuente: Elaboración Propia.

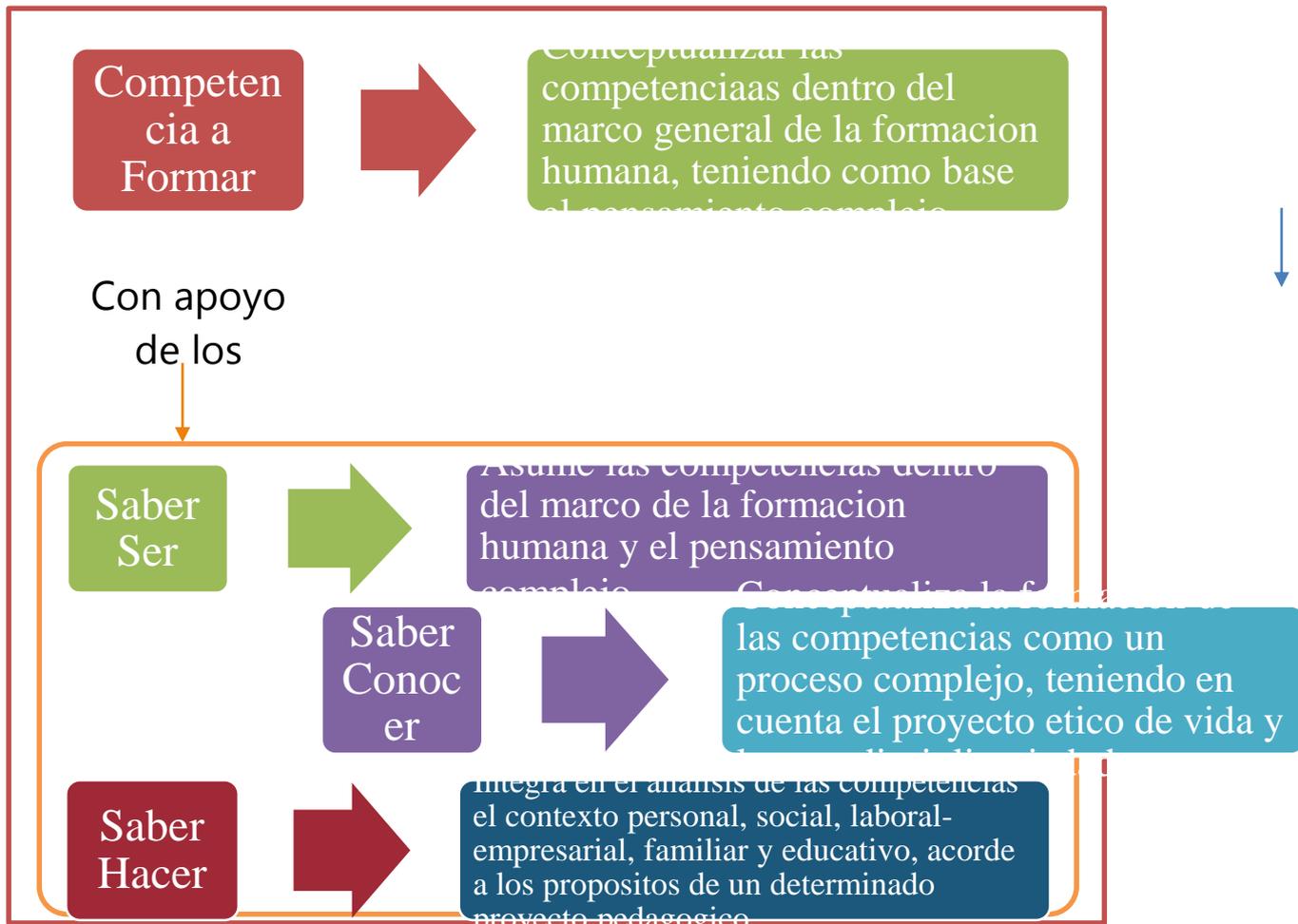


Gráfico N° 3: Formación basados en competencias – Sergio Tobón

Fuente: Elaboración propia

2.2.1.5. Tipos de competencias y sus características

Las competencias de empleabilidad pueden ser de diferentes clases:



Gráfico N° 4: Las 6 competencias

Fuente: Elaboración Propia

2.2.1.5.1. Competencia técnica

Es la competencia que permite especializarse en determinadas tareas estudiadas para así aplicarlas en el ámbito laboral y hacerse experto en ellas.

- **Experiencia laboral:** Al momento en que un egresado quiere insertarse en el mercado laboral suele ser una crisis, ya que se debe a su poco o nula experiencia laboral. Teniendo como consecuencia que muchas veces sea excluido de los procesos de selección pues en su mayoría requieren más de un año de experiencia. Este periodo de búsqueda podría tardar meses o aún más tiempo. Para evitar la angustia, se debe analizar o tener algunas opciones, ya que lo primordial es poner en práctica lo aprendido y obtener un ingreso mensual. Lo que será una mayor motivación de esfuerzo al

presentarse a una entrevista y convertirse en un candidato atractivo para el empleador. (Herrera Quintanilla, Fabiola Stefhanie, 2017)

Si estamos buscando nuestro primer empleo o tenemos poca experiencia podemos nombrar las prácticas que hicimos mientras estudiábamos, colaboraciones en asociaciones, o actividades sin remunerar (ayuda familiar, etc.). Es muy importante aprender a valorar todo aquello que hayamos hecho, si nosotros no lo hacemos no conseguiremos que la empresa lo haga. (Barbón, 2006)

- **Habilidades Blandas:** Se entiende como el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Este componente es muy apreciado en la actualidad por las empresas. Entre estas se encuentran la gestión de conflictos, gestión de tiempos, manejo de estrés, habilidades de comunicación, cultura de la empresa, servicio al cliente, inteligencia emocional, productividad personal, narración y gestión del cambio. (GESTION, 2019)

Durante un proceso de solicitud de empleo y entrevistas de trabajo, los empleadores están buscando candidatos con dos conjuntos de habilidades: las técnicas o duras y las blandas o sociales. Al inicio de tu carrera, es muy probable que seas contratado principalmente por tus habilidades duras, es decir, conocimientos que son relevantes para el trabajo, como el dominio del sector o la experiencia que ganaste durante tus prácticas. (CENTRUM, 2016)

- **Conocimientos académicos:** Se entiende por la información que una persona posee sobre áreas específicas. En general, las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma forma en que se utilizan en el puesto. En primer lugar, muchas evaluaciones de conocimiento miden la memoria cuando lo que realmente importa es la información. En segundo lugar, miden la habilidad de las personas para determinar cuál es la respuesta adecuada entre una variedad de respuestas, pero no miden si una persona puede actuar en base al conocimiento. (Medina, 2010)
- **Idioma técnico:** Se refiere a todas esas áreas de vocabulario y expresión en un idioma que pertenecen a un campo profesional o científico muy específico, y que normalmente solo conocen aquellos que han recibido entrenamiento dentro de ese campo. (Ledema, 2017)

2.2.1.5.2. Competencia metodológica

Se entiende por saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.

- **Flexibilidad:** A la hora de conservar y atraer el talento profesional, es indispensable alcanzar un índice elevado de flexibilidad laboral. Cada vez son más las compañías que apuestan por un modelo de trabajo flexible ya que mejora los resultados. Las empresas sienten la necesidad de adaptarse a los cambios sociales y culturales. Por ello, actualmente, se encuentran

con la urgencia de adoptar medidas de flexibilidad laboral. De esta manera proporcionan una mayor libertad al trabajador y favorecen sus derechos. (ECHEVERRÍA, 2004)

- Conocer el mercado nos ayuda a prever cambios y saber reaccionar a ellos.
 - Analizar las características del grupo para adaptarse y tener un mejor desempeño.
 - Elaborar estrategias para enfrentar retos y nuevos cambios.
 - Realizar proyectos modernos para cumplir perspectivas actuales y potenciales.
 - Liderar y promueve la flexibilidad
- **Usos de procedimientos:** Consiste en realizar un seguimiento a lo largo de todo el proceso, que permitan obtener información acerca de cómo se está llevando a cabo, con la finalidad de reajustar la intervención orientadora, de acuerdo con los datos obtenidos. En este sentido, en nuestra propuesta, el proceso de la metodología de la enseñanza se puede fijar en seis momentos o tipos de evaluación (Dovala):
- Evaluación de necesidades.
 - Especificación de competencias.
 - Determinación de componentes y niveles de realización.
 - Identificación de procedimientos para el desarrollo de competencias.
 - Definición de evaluación de competencias.
 - Validación de competencias
- **Resolución de problemas:** La capacidad para resolver problemas se puede definir como la eficacia y agilidad a la hora de encontrar soluciones

a los problemas surgidos. Aquellas personas con alta capacidad para la resolución de problemas son capaces de actuar de forma proactiva, sin perder el tiempo, y encontrando las soluciones más apropiadas para cada caso, pensando siempre en las repercusiones que éstas puedan tener a largo plazo. Según el estudio “Soft skills 4 talent”, realizado por ManpowerGroup, la resolución de problemas será la competencia social más valorada para el 69% de los responsables de recursos humanos encuestados, seguida por la orientación a objetivos (58%) y la colaboración (57%). (blog, s.f.)

- **Control autónomo:** Para College (2017), es por medio del cual se verifica el rendimiento, es parte de los elementos administrativos que permite aplicar los conocimientos y garantiza el cumplimiento de lo planificado a fin de lograr los objetivos determinados.

Algunos elementos básicos del control:

- Supervisar el proceso de las actividades realizadas.
- Establecer estándares para que el proceso no sufra variación.
- Corregir posibles desviaciones en las actividades realizadas.
- Planificar luego de haber realizado las correcciones para continuar mejorando el proceso.

2.2.1.5.3. Competencia social

La competencia social es la capacidad para mantener buenas relaciones con otras personas. Esto implica dominar las habilidades sociales básicas, capacidad para la comunicación efectiva, respeto, actitud pro social, asertividad, etc. Las microcompetencias que incluye la competencia social son las siguientes:

- **Dominar las habilidades sociales básicas:** Habilidad de escucha, sin ella difícilmente se puede comunicar o dialogar.

- **Respeto por los demás:** Aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales valorando los derechos de los demás.
- **Practicar la comunicación receptiva:** Atender a los demás tanto verbal como no verbal, comunicarse y poder recibir los mensajes con claridad.
- **Practicar la comunicación expresiva:** Iniciar y mantener conversaciones teniendo en cuenta las expresiones y sentimiento con mayor entendimiento, tanto verbal como no verbal.
- **Compartir emociones:** Las relaciones vienen en parte definidas tanto por el grado de inmediatez emocional, o sinceridad expresiva, como por el grado de reciprocidad o simetría en la relación.
- **Comportamiento pro social y cooperación:** Acciones en favor de otras personas, por voluntad propia.
- **Asertividad:** Mantener una conducta adecuada y equilibrada de los malos impulsos y la pasividad, defendiendo y expresando opiniones y sentimientos de otros, llegando a una buena decisión mediante un diálogo.
- **Prevención y solución de conflictos:** Identificar resolutivamente conflictos sociales y problemas interpersonales, evaluando los riesgos y recursos necesarios, con la capacidad de diferenciar los tipos de negociación de acuerdo a la situación.
- **Capacidad para gestionar situaciones emocionales:** Habilidad para reconducir situaciones emocionales en contextos sociales. (Bisquerra, s.f.)

2.2.1.5.4. Competencia participativa

Aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades (Maritza Ruiz de Vargas, 2005).

Teniendo en cuenta las diferentes habilidades y capacidades que implica dicha competencia, tenemos lo siguiente:

- **Participación:** Para Burin y otros (1998), la participación es un proceso social que supone un ejercicio permanente de derechos y responsabilidades, reproduciendo un modelo de sociedad, por lo que una de sus claves, es la adecuada combinación de derechos y responsabilidades. Debemos tratar, entonces, de asumir cada uno, en función de su propio interés y capacidad una responsabilidad.
- **Coordinación:** Wilburg Jiménez Castro, define a la coordinación como “El proceso integrador por medio del cual se ajustan las partes entre ellas, de suerte que funcionen armónicamente y sin fricciones y duplicaciones y donde cada sector o individuo dé su máxima contribución a ese todo, a fin de satisfacer los objetivos sociales de la empresa en particular”.
- **Responsabilidad:** Según Ferrater Mora (1990), el fundamento último de la responsabilidad es la libertad radical del hombre. Por otra parte, también se tuvo en cuenta que “El concepto de responsabilidad incluye, además, una dimensión psicosociológica, en tanto tiene en cuenta el sentimiento de responsabilidad como resorte emocional individual del sentirse afectado por el otro y como capacidad culturalmente construida de evaluar consecuencias de las propias acciones y de atribuirse la obligación de hacerse cargo” (Wester, 2008, p.3) (Hirigoyen, 2012)
- **Dirección:** Para Lourdes Munch, es la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social a través de la motivación, comunicación y superación. Teniendo en cuenta también, motivar a los demás a realizar un trabajo unido y con resultados eficaces, según Joaquín Rodríguez.

Tabla
Clasificación de las competencias

AUTOR	Tipo de competencia	CONCEPTO
Bunk (1994)	Técnica	Dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
	Participativa	Participar en la organización de ambiente, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir, así como a aceptar responsabilidades.
	Metodológica	Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.
	Social	Colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
Cinterfor (OIT)	Genéricas	Se relacionan con el desempeño común a diferentes ocupaciones.
	Básicas	Adquiridas en la educación básica (lenguaje, escritura, comprensión de lectura, matemáticas, física) y que se utilizan a diario.
	Transversales	Se relacionan con los conocimientos técnicos de una ocupación específica.
Mertens (1996)	Genéricas	Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para negociación, planificación, entre otros.
	Básicas	Son las que se relacionan con la formación y que permite el ingreso al trabajo, habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.
	Específicas	Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, entre otras.
UNESCO (1995)	Técnica	Se relacionan con el Aprender a hacer, relacionado con lo práctico, lo técnico y lo científico.
	Cognitivas	Se relacionan con el Aprender a conocer, aprender a comprender.
	Formativas	Se relacionan con el Aprender a ser y convivir, relacionadas con valores, actitudes profesionales, sociales y filosóficas, entre otras.

Gráfico N° 5: Clasificación de las competencias

Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Formulación conceptual de inserción laboral

2.2.2.1. Conceptualización de empleabilidad

La empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un proceso de trabajo y además de permanecer en él, su origen se puede rastrear si se considera lo que ahora se reconoce como actitudes laborales en otros momentos que se ha denominado “comportamiento” laboral.

(Alles, 2007) Comenta que empleabilidad es la probabilidad que tienen las personas de obtener un empleo de alguna manera, lo que implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad. Una empresa que desarrolla las competencias de sus recursos humanos es atractiva para el mercado laboral, pues mantiene un vínculo amical con sus empleados. Las mejores empresas para laborar son publicadas en un ranking y esto se debe al desarrollo que genera en las personas que pertenecen a esa organización, expresando que una persona depende de 4 factores importantes:

- **Conocimientos técnicos:** Son conocimientos obtenidos a través del estudio de manera formal o informal. Por ejemplo, presupuestos, informáticas, etc.
- **Competencia:** capacidades que no se adquieren necesariamente por el estudio, pero estas no son imposibles de desarrollarse a lo largo de la vida profesional.
- **Actitud de búsqueda:** Implica el conocimiento requerido por el mercado laboral.
- **El mercado:** Conocer las exigencias del mercado laboral.

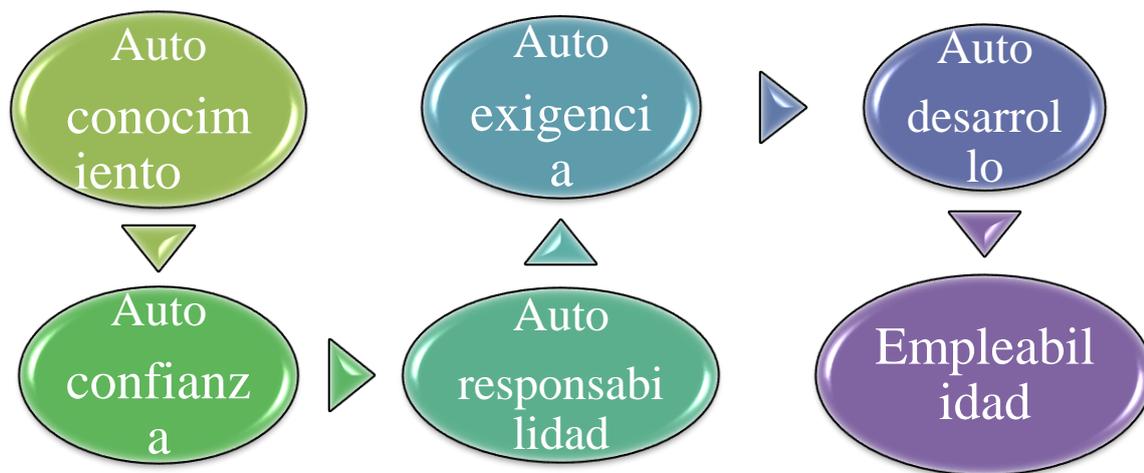


Gráfico N° 6:
Empleabilidad

Fuente:

Elaboración Propia

2.2.2.2. Conocimientos técnicos para la empleabilidad

2.2.2.2.1. Gestión del conocimiento

El conocimiento proporciona valor a la empresa. Cuando se quiere medir la riqueza de una organización, ya no basta con recurrir a la información financiera, sino que también es importante considerar su capital intelectual, pues éste la hace destacar por encima de sus competidores. A través de una buena gestión de dicho capital, las empresas pueden crear una estructura innovadora y eficiente que les permita alcanzar sus objetivos estratégicos. (GESTION, 2019)

2.2.2.2.2. Extracurriculares

Esto quiere decir que además de asistir a clases y participar, estudiar, hacer la tarea, leer, etc. es conveniente que realices y aprovechas todo eso que se conoce como “actividades extracurriculares” o, de forma más general, como todo aquello

que sucede fuera del salón de clase, ya que no todo lo que requiere tu vida profesional se aprende dentro de los salones de clases, por ejemplo:

Deportes en conjunto: Son útiles para desarrollar competencias de trabajo en equipo y de comunicación. No es sólo jugar fútbol, béisbol, etc. es organizar el equipo, es liderarlo, es gestionar el presupuesto del equipo, es conseguir y utilizar patrocinios. Además, te otorga una gran oportunidad para relacionarte y conocer gente de otras carreras y escuelas. (García, 2014)

Cosas extras que puedes hacer:

- **Publicación de trabajos, reportes y artículos:** Muy útiles para demostrar que sabes transmitir ideas y comunicárselas a diferentes auditorios.
- **Participación en debates:** Muestra que sabes argumentar, defender y convencer con tus ideas.
- **Obtención de patrocinios:** Definitivamente quieres mostrar que sabes vender una idea o proyecto y que sabes cómo conseguir que alguien apoye o patrocine una causa.
- **Obras de caridad o actividades altruistas:** Muestra que eres una persona consciente e interesada en ayudar a los demás.
- **Organización de eventos:** Demuestra, entre otras cosas, que sabes cómo organizar, administrar y motivar a la gente.

2.2.2.2.3. Herramientas tecnológicas

Las herramientas tecnológicas, según Mandl, Schnurer y Winkler (2004), son instrumentos o acciones técnicas, mentales u organizacionales, que inician o apoyan un proceso de gestión del conocimiento, es decir, facilitan la fluidez de la información y el conocimiento en las organizaciones. En este contexto, el uso de

las herramientas tecnológicas son fundamental para facilitar el trabajo y permitir que los recursos sean aplicados eficientemente, favoreciendo la captura y generación de información y conocimiento dentro y fuera de las organizaciones para atender así las exigencias propias de la globalización. (Ruiz, 2015)

Hoy en día es necesario tener identidad en el mundo digital para interconectarse y tener la posibilidad de introducirse en el mercado laboral. Es importante ser proactivos en la web, construyendo óptimamente nuestra marca personal en las diferentes redes sociales. La gran parte de empresas busca a sus empleados por internet, no estar al día en la era digital es un suicidio profesional (Temple, 2006).

2.2.2.2.4. Competencias conductuales

Las competencias conductuales o características de la conducta profesional de los sujetos pueden ser tan variadas y distintas como organizaciones emprendan la tarea de analizar y "taxonomizar" la conducta.

- **Meta habilidades:** Adaptabilidad, análisis de problemas, aprendizaje, decisión, energía, flexibilidad, independencia, integridad, juicio, resolución, sensibilidad interpersonal, tolerancia de estrés.
- **Beta habilidades:** Ambición profesional, conocimiento del entorno, gama de intereses, innovación o creatividad, impacto, orientación al logro, tenacidad y toma de riesgos.
- **Habilidades Operativas:** Análisis numérico, atención al detalle, auto organización, comunicación oral, comunicación escrita, disciplina, dominio de la comunicación no verbal, facilitar/participar en reuniones, orientación ambiental y sentido de la urgencia.

- **Habilidades Interpersonales:** Atención al cliente, capacidad de negociación, escucha activa, dominio de los medios audiovisuales, orientación al cliente, persuasión, presentación, sociabilidad, trabajo en equipo/cooperación.
- **Habilidades Directivas:** Control directivo, delegación, desarrollo o apoyo de colaboradores, espíritu emprendedor, evaluación de los colaboradores, identificación directiva, liderazgo de grupos. (Lara, 2018)

2.2.2.2.5. Liderazgo

En general el Liderazgo es la capacidad para influir y conducir a otras personas en la consecución de un objetivo determinado, es decir, personas comprometidas con crear un mundo en donde las personas quisieran permanecer, teniendo en cuenta que requiere de una combinación especial de modelos y habilidades que permite manifestar efectiva y armoniosamente las visiones que guían a quienes se comprometen con el cambio. (Meza, 2005)

2.2.2.2.6. Trabajo en equipo

El trabajo continuo y coordinado de los integrantes de un grupo determinado y específico de una organización, orientado al esfuerzo de una misma dirección obteniendo el éxito en los resultados, teniendo en cuenta el requerimiento básico de las habilidades y condiciones especiales pensando en el todo y los demás. (Meza, 2005)

Entre estas condiciones especiales tenemos: adecuada autoestima y asertividad, solidaridad y capacidad de desprendimiento, liderazgo y docilidad y la habilidad para el trabajo en equipo.

2.2.2.2.7. Orientación al cliente

Estrategia de negocio que, como su nombre lo indica, pone al cliente como centro de la misma. Es una actitud permanente por detectar y satisfacer las necesidades y prioridades de los clientes. Algunas claves que sirven para entender y aplicar la orientación al cliente en una organización: La prioridad es el cliente, obsesión por las métricas de cliente y de negocio, colaboradores alineados con orientación al cliente, conocer al cliente y su entorno, la innovación y la tecnología al servicio del cliente, comunicar al cliente sobre los beneficios a los que accede. (ESAN, 2015)

Para Chaux (2014), es la voluntad de ayudar o servir a los clientes, de entender sus necesidades, tomando en cuenta las que no son manifiestas. Implica la resolución de problemas de los clientes finales a los cuales les otorgamos el producto o servicio.

2.2.2.2.8. Actitud de búsqueda en el campo laboral

La Búsqueda Activa de Empleo consiste en un proceso en el que, a través de una autorreflexión, teniendo en cuenta unas variables determinadas (edad, formación, experiencia, mercado laboral, etc.) se pretende alcanzar la inserción en el mercado de trabajo sin desaprovechar recursos ni tiempo. (Barbón, 2006)

2.2.2.2.9. Búsqueda de empleo

Antes de comenzar la búsqueda activa de empleo, es necesario realizar un análisis personal y profesional, conocer el mercado laboral actual y definir un objetivo profesional. Una vez identificado el objetivo, ya se puede elaborar una estrategia

centrada en el conjunto de acciones a desarrollar para encontrar la ocupación que se quiere alcanzar en la búsqueda de empleo. (Pérez, 2018)

2.2.2.2.9.1. Mapa de empleabilidad

Herramienta que sirve como intermediación laboral donde arroja información sobre la situación socio-laboral de las personas que participan en ella y sirve para localizar geográficamente las necesidades del mercado laboral y, además, conocer el tejido empresarial de la zona donde cada persona quiere desarrollar su trabajo. Además, es muy importante salir de nuestra zona de confort, si tu meta es encontrar trabajo esto puede ayudarte, y también para alternativas de auto emprendimiento. (Jordán, 2018)

Para ello se debe realizar lo siguiente:

a. Ejercicios previos para definir nuestro mapa de empleabilidad

- Autoconocimiento de tus habilidades y competencias

Definiendo que es lo que más te motiva y aquellas limitaciones que pueden estar ralentizando la consecución de tu objetivo.

- Reciclaje constante para adaptarte a las demandas del mercado laboral y rentabilizar tus capacidades

Definir con mayor precisión cuál es tu objetivo laboral (El sector al que nos queremos dirigir, el departamento o área dentro del sector donde consideramos que nuestras competencias encajan mejor o donde podremos escalar más rápida y cómodamente y qué empresas son las más interesantes)

- Pro actividad para presentar tu candidatura de empleo o proyecto empresarial de forma adecuada

Definir tu estrategia de acción para lanzarte de lleno al mercado laboral (construye una marca personal, utiliza redes sociales profesionales, invierte

tu tiempo en descubrir los secretos para triunfar en una entrevista de trabajo y acude a lanzaderas de empleo. (Jordán, 2018)

b. Pasos a seguir para el diseño del mapa de empleo

- **Plasmar el objetivo:** Definimos nuestro objetivo de la forma más concreta que se nos ocurra.
- **Ideas clave: Brainstorming:** Escribe todas las ideas que se te vengan a la mente sobre tu búsqueda de empleo y remarca con colores los que puedes llevar a cabo desde ahora.
- **Pasar a la acción:** Herramientas y técnicas a implementar en tu plan de empleabilidad. (Jordán, 2018)

2.2.2.2.10. Definir tus objetivos

El objetivo profesional es un elemento que da fuerza a tu currículum o CV y te coloca en una posición más ventajosa a la hora de ser considerado para un puesto de trabajo a corto plazo. Si quieres saber qué o cual es el objetivo profesional y cómo redactarlo, aquí te damos algunas ideas. Tu perfil profesional incluye tu formación, tu experiencia, tus habilidades y las capacidades que has desarrollado a lo largo de tu vida laboral hasta este momento. (Traver, 2019)

2.2.2.2.11. Plan de acción

La elaboración de un plan para encontrar un empleo es crucial para tener éxito, colocarnos en un rango de tiempo menor e ingresar al trabajo anhelado. Lo ideal es usar bien el tiempo y no darse con esperas largas y frustrantes. Como primer paso es plantear que sabemos hacer y que podemos; es aquí que interviene la

experiencia laboral y estudios adquiridos, para que luego se envíe el CV a distintas empresas. Es importante darle seguimiento para saber en qué proceso se encuentra la postulación. (Loureiro, 2017).

2.2.2.2.12. Curriculum vitae

El currículum es un aspecto muy importante en el proceso de búsqueda de empleo, es el primer contacto y la primera información que va a tener la empresa sobre nuestra persona. Servirá para conseguir que nos ofrezcan la posibilidad de una entrevista personal, por ello procuraremos redactar un currículum vitae que despierte en la otra persona el deseo de conocerte mejor, deberá atraer la atención y suscitar interés.

2.2.2.2.13. Pruebas de selección

Las técnicas utilizadas en la selección se escogen en función de las aptitudes y actitudes que son necesarias medir u observar en los aspirantes, y que son imprescindibles para desempeñar de manera óptima el puesto de trabajo. Así se pretende predecir la conducta futura del aspirante en la empresa y su grado de adaptación al puesto que se destina. (Barbón, 2006).

2.2.2.2.14. Entrevistas de trabajo

Es la fase decisiva dentro de cualquier proceso de búsqueda de empleo, el momento del contacto personal, donde de una forma individual y directa, se tiene ocasión de demostrar al entrevistador que somos la persona más idónea para el puesto, donde evalúan muchos aspectos personales y profesionales en poco tiempo. (Barbón, 2006)

2.2.2.2.15. Negociación

Negociar puede ser una experiencia grata si se tiene información relevante de la otra parte, pues se puede enfrentar mejor el proceso de contratación. La negociación da muchos beneficios tanto al postulante como a la empresa, las personas suelen pensar en ganar y dar poco al otro. Sin embargo, ambos al tener que ceder dejan de lado algún beneficio a fin de llegar a un acuerdo. (Kandark, 2017)

Teniendo en cuenta debemos considerar lo siguiente:

- **Red de contacto**

Sin contactos no hay empleo... Y si a esta dificultad se une el hecho de que los más veteranos encuentran más complicada la búsqueda... ¿cómo será el 'networking' eficaz? ¿Lo tienen tan difícil?

La experta insiste en la necesidad de cuidar a diario cada uno de los contactos que nos puedan asegurar el futuro. Una cosa es conocer a alguien y otra muy distinta es lograr colaborar con él.

A todo esto, Collado recomienda que "cada vez que se emita una nueva invitación en LinkedIn para contactar, ésta se personalice. Hay que darle un contenido que llame la atención. Y cuando nos acepten, nunca se debe pedir trabajo en el siguiente mensaje. Antes hay que conocer al interlocutor, seguir su actividad y comentarla para entrar en una fase de confianza que luego permita ir más allá". ((RIPE), 2017)

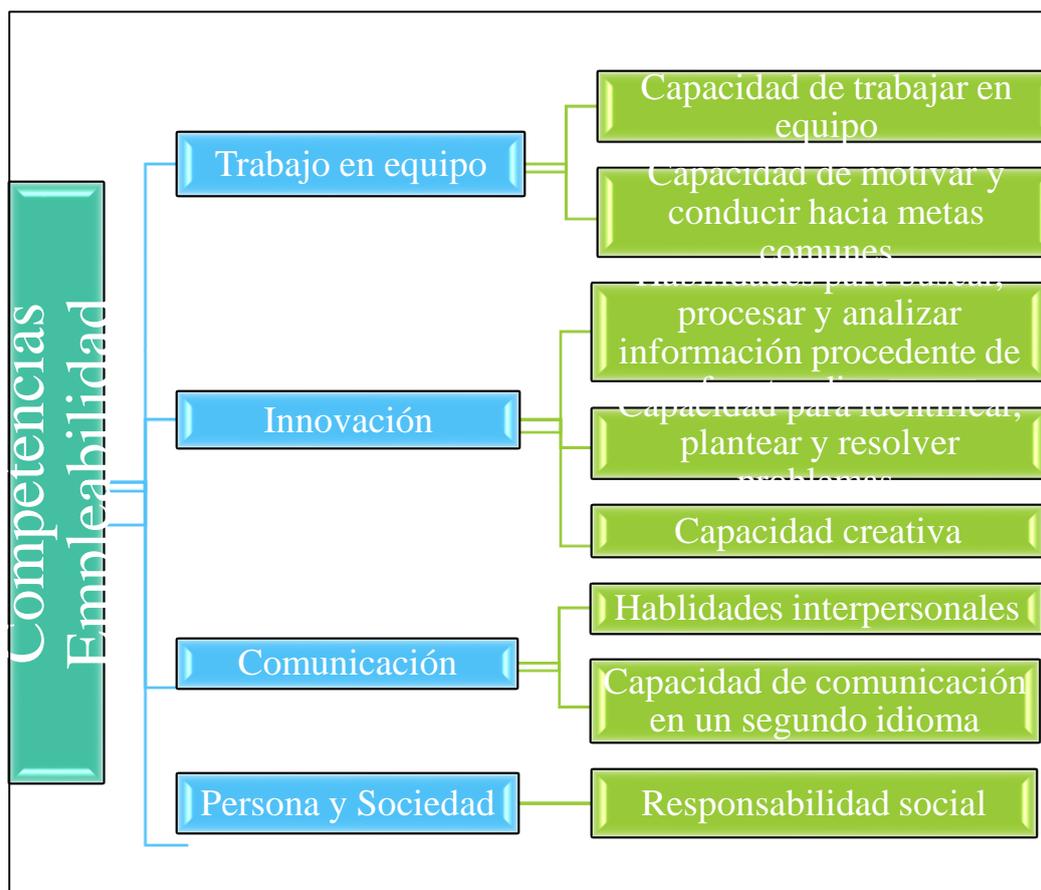


Gráfico N° 7: Competencias de Empleabilidad

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2.3. Inserción Laboral

2.2.2.3.1. Teorías explicativas

La inserción laboral es un buen referente de integración en la vida adulta, puesto que posibilita nuevos ámbitos relacionales, independencia económica y la posibilidad de adquirir una vivienda y formar una nueva unidad familiar. Su consecución se convierte en la manera de afrontar el problema de desempleo frente a las políticas pasivas tendentes a aminorar sus consecuencias sin incidir en la creación de nuevos puestos de trabajo. La demanda de trabajo depende de la

productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto, por ello la capacidad humana para trabajar Marx (2000) la denominó fuerza de trabajo a diferencia de cualquier otra forma de trabajo no humana, ya sea natural o fabricada por el hombre. Los trabajadores venden su fuerza de trabajo a través de un contrato, pero los empleadores no compran trabajo, sino fuerza de trabajo que es capaz de realizar una vasta gama de actividades productivas debido a que el hombre posee comprensión que ha sido desarrollada social y culturalmente.

2.2.2.3.2. Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad

El objetivo general de la investigación era obtener información sobre las características y principales factores de empleabilidad para adoptar las medidas y acciones educativas oportunas con los que afrontar los problemas y necesidades de la población demandante de empleo. Así como determinar los factores socio personales más influyentes en la empleabilidad y, de entre ellos, identificar los que más peso tienen en opinión del empresario.

Los profesores Carmona y Casares (2005) exponen las principales conclusiones de este estudio. En primer lugar, se le pidió al empresariado que ordenasen jerárquicamente una serie de aspectos por orden de importancia a la hora de incorporar a su empresa a un futuro trabajador. Un 75,2% de los encuestados expresó que lo más importante son “las cualidades personales que convierten al trabajador en alguien fiable y moldeable, es decir, susceptible de ser formado en las normas, creencias y valores propios de la empresa”. En segundo término, destacaron las “habilidades y destrezas técnico-profesionales” con un 19,5%; dejando en tercer lugar de la clasificación con un 5,3% “los conocimientos (teóricos) técnico-profesionales”. Estos datos, ponen de manifiesto que los

empresarios valoran por encima de las habilidades laborales y los conocimientos técnicos que puedan tener los futuros empleados, sus cualidades personales que hacen del trabajador alguien en quien se puede confiar y tener la capacidad de adaptarse a la cultura de la empresa. (Martínez, 2009).

2.2.2.3.3. Inclusión laboral en el Perú

A comienzos del año 2018 una de las principales problemáticas fue la creciente tasa de desempleo observada en la Generación Z y Millennial. Así, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), los jóvenes entre 18 y 24 años presentan los porcentajes más altos en materia de desocupación laboral. Por otro lado, la OIT estima que la tasa de desempleo juvenil en Perú se calcula en aproximadamente 18%. Este es un panorama crítico, debido a que existe una nueva fuerza laboral que no se está insertando al mercado laboral o que lo hacen bajo la tipología del subempleo y en un contexto de informalidad.

Desde Great Place to Work consideramos que éste es uno de los retos que las organizaciones tienen en la actualidad, y del cual no es posible desvincularse. En ese sentido, es importante reflexionar acerca de qué están realizando las empresas del mercado para facilitar la inserción laboral más joven.

Es importante señalar que la empleabilidad no es el único factor por el cual los jóvenes encuentran dificultades al momento de buscar empleo, existen otras variables: como el capital educativo, las reformas laborales, el estrato socioeconómico, la desigualdad económica/social, entre otros. (Coral, 2018)

2.2.2.3.4. ¿Qué medidas se deben tomar para que los jóvenes se inserten en el mercado laboral en el Perú?

María José Gómez, directora de Forge Perú, indica que es necesario fortalecer la autoestima y habilidades blandas ya que son esenciales para las empresas.

“Lo que prefieren las empresas es que este nuevo miembro sea una persona capaz de saber comunicarse y mantener el contacto, que tenga capacidad de ser empático, ya que este tipo de capital humano que ha desarrollado las habilidades blandas supone un incremento en la rentabilidad de la empresa en un 30 o 40%”, dice Gómez. (GESTION, 2019)

2.2.2.3.5. Programas de Inserción Laboral en el Perú

En el contexto del año 2015 la OIT planteó programas de inclusión laboral por parte de los países integrantes de esta organización como es el caso de Perú, tomando en cuenta los siguientes datos: El porcentaje de desempleo total es de 6% con una probabilidad de mantener en ese estado a futuro, parte de ello el desempleo juvenil es del 18% contando con un total de 6 millones de jóvenes de 14 y 25 años.

Por ello se realizó lo siguiente:

- **Jóvenes Productivos – Programa Nacional de Empleo Juvenil:** Con el objetivo de llegar a una capacitación e intermediación laboral y asistencia técnica para el emprendimiento por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.
- **Pro joven Perú:** Con el objetivo de otorgar un proceso de capacitación teórica en oficios de semi calificación (3 meses) y una etapa de formación laboral mediante una práctica remunerada (mínimo por 3 meses) por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- **Programa de apoyo a jóvenes emprendedores:** Con el objetivo de Otorgar acompañamiento (mínimo por 6 meses y máximo por 12) para desarrollar o fortalecer las iniciativas empresariales por parte del Colectivo Integral de Desarrollo. (OIT, 2015)

Por último, podemos decir que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mejorará dichos programas para impulsar la inserción de los jóvenes en el mercado laboral peruano perfeccionando las carreras de corta duración, señala el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Javier Barreda.

Refirió que para el año 2019 el ministerio tiene cerca de 60 millones de soles para programas de capacitación, como Jóvenes Productivos, Impulsa Perú, entre otros.

“Toda esa inversión tenemos que orientarla al mejoramiento de la capacitación en carreras cortas que inserte al joven o desempleado en el mercado laboral”.

Por otra parte, Barreda sostuvo que ha conversado con el viceministro de trabajo para que SUNAFIL tenga algún equipo que haga un seguimiento en los sectores en los cuales hay más venezolanos contratados para que no haya un aprovechamiento del trabajador venezolano, que esencialmente está en comercio y servicios.

“La intención es que se les respete sus derechos y se les pague igual que a los peruanos y no menos del mínimo, de manera que tengan mejores condiciones laborales”, manifestó.

Así evitaremos también, el efecto de que se pueda despedir a un peruano por contratar a un venezolano a menor. (Noticias, 2018)

Esta situación que afecta a un gran porcentaje de la población joven del Perú, también incide cuando los egresados de la carrera profesional de Administración y Gerencia tratan de insertarse en el mercado laboral y simplemente no consiguen

y se sienten frustrados por esta situación que los afecta igualmente. Es necesario que la EPAG de la URP asuma el liderazgo conveniente para facilitar la inserción laboral de sus egresados, acción que redundara no solo en beneficio de los egresados, sino que elevara el prestigio de la escuela y de la Universidad Ricardo Palma en su conjunto.

2.3 Definición de términos básicos

a. Actitudes

(Ubillos) Una definición clásica de actitud es la establecida por Allport, que la consideraba un estado de disposición mental y nerviosa, organizado mediante la experiencia, que ejerce un influjo directivo dinámico en la respuesta del individuo a toda clase de objetos y situaciones (Allport, 1935, en Martín-Baró, 1988).

- Es un constructo o variable no observable directamente.
- Implica una organización, es decir, una relación entre aspectos cognitivos, afectivos y conativos.
- Tiene un papel motivacional de impulsión y orientación a la acción -aunque no se debe confundir con ella- y también influencia la percepción y el pensamiento.
- Es aprendida.
- Es perdurable.
- Tiene un componente de evaluación o afectividad simple de agrado-desagrado.

b. Aptitudes

El concepto de aptitud tiene su origen en el latín aptus que hace referencia a todas aquellas características psicológicas que permiten diferenciar de manera individual las múltiples situaciones de aprendizaje. Implicando el desarrollo tanto de capacidades cognitivas,

como de características emocionales y de la personalidad, lo que lleva a concluir que la aptitud está directamente relacionada con la inteligencia y con todas aquellas habilidades innatas y adquiridas después de un proceso de aprendizaje, como lo son el razonamiento lógico, el razonamiento abstracto, la comprensión verbal, la expresión escrita, la destreza manual, la inventiva, la capacidad analítica, el razonamiento inductivo y la habilidad corporal, entre otras. (Pérez L. E., 2010)

c. Aprender

Hergenhahn (1976) define el aprendizaje como “un cambio relativamente permanente en la conducta o en su potencialidad que se produce a partir de la experiencia y que no puede ser atribuido a un estado temporal somático inducido por la enfermedad, la fatiga o las drogas”.

Esta definición contempla la experiencia como la condición esencial para el aprendizaje e incluye los cambios en las posibilidades de la conducta. Así, desde el punto de vista del desarrollo del alumno, éste irá integrando sus conocimientos y destrezas a lo largo de la vida, en un proceso en el que intervienen las capacidades naturales, el nivel de madurez y el nivel de interacción con el medio.

d. Capacidad

La capacidad es una serie de herramientas naturales con las que cuentan todos los seres humanos. Se define como un proceso a través del cual todos los seres humanos reunimos las condiciones para aprender y cultivar distintos campos del conocimiento, aun si estas condiciones hayan sido o no utilizadas, de esta manera, nos referimos a estas condiciones como un espacio disponible para acumular y desarrollar naturalmente conceptos y Habilidades. (HABILIDAD, COMPETENCIA Y CAPACIDAD)

e. Colaborar

Colaborar significa trabajar en conjunto con otra u otras personas para realizar una obra o alcanzar un objetivo. En este sentido, la colaboración es un proceso mediante el cual varias personas se asocian para la realización de un trabajo o actividad, repartiéndose tareas y roles, prestándose mutuamente ayuda, coordinando esfuerzos, con el fin de alcanzar el objetivo previsto. Son bases esenciales de la colaboración un espíritu de cooperación entre sus integrantes y los valores de la solidaridad y la corresponsabilidad en la tarea asumida.

f. Desarrollo

El concepto de desarrollo se vincula, en general, con la idea de progreso económico y social que implica una mejora en las condiciones de vida de los individuos y los grupos humanos y una expansión de sus posibilidades. El desarrollo constituye, por tanto, una aspiración permanente de las diferentes colectividades, independientemente del nivel relativo al respecto que cada una haya ido alcanzando. (Escribano)

g. Desempeño

Según Chiavenato es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Otros autores como Milkovich y Boudrem 1994, consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades y necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones. (Quintero, 2008)

h. Destrezas

La destreza es la habilidad que se tiene para realizar correctamente algo. No se trata habitualmente de una pericia innata, sino que normalmente es adquirida. Cuando empezamos a familiarizarnos con una cosa nueva (pongamos por caso una herramienta tecnológica), en un primer momento no lo hacemos con precisión. De hecho, es habitual pasar por varios niveles. Al principio, lo manejamos con cierta torpeza y paulatinamente vamos conociendo el artilugio. Finalmente, podemos alcanzar una verdadera pericia.

i. Ética

La ética es percibida por muchos autores de diversas maneras, pero como aseguran (Ramos 1996) y (Cañas 1998) su finalidad es encontrar el bien, estudiando los fundamentos, causas y razones de lo bueno y lo malo de la conducta humana. “Esto implica una reflexión de los actos morales y una revisión crítica sobre la validez de dicha conducta”.

j. Evaluar

Según Pedro Lafourcade la entiende como una etapa del proceso educacional que tiene por fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación.

Podemos pues definir la evaluación como un proceso que, partiendo de unos criterios de valor dados, pretende la obtención de la información necesaria que nos permita emitir, juicios de valor y tomar las decisiones oportunas. (Lavilla, 2011)

k. Formación

La formación es un proceso histórico social. El hombre se forma a medida que comprende y transforma su realidad. La formación es un proceso histórico porque se construye en interrelación permanente entre el individuo y el medio. Es social porque es una relación entre individuos. Nos formamos recurriendo a todas las fuentes posibles de conocimiento, a través de todas las prácticas sociales. (Torés, 2013)

l. Habilidad

Las habilidades para la vida son un conjunto de habilidades que permiten al individuo, actuar de manera competente y habilidosa en las distintas situaciones de la vida cotidiana y con su entorno, favoreciendo comportamientos saludables en las distintas esferas; permiten a las personas, controlar y dirigir sus vidas (Choque-Larrauri y Chirinos-Cáceres, 2009). De la misma manera, Ginzburg (2012) puntualiza que las habilidades para la vida son destrezas psicosociales que les facilitan a las personas aprender a vivir.

m. Objetivos

Un objetivo es el planteo de una meta o un propósito a alcanzar, y que, de acuerdo al ámbito donde sea utilizado, o más bien formulado, tiene cierto nivel de complejidad. El objetivo es una de las instancias fundamentales en un proceso de planificación (que puede estar, como dijimos, a diferentes ámbitos) y que se plantean de manera abstracta en ese principio, pero luego, pueden (o no) concretarse en la realidad, según si el proceso de realización ha sido, o no, exitoso.

n. Valores

Los valores se encuentran básicamente en la familia, en la empresa y en la sociedad y no basta con tenerlo bien definidos, sino que resulta indispensable verlos convertidos en

hábitos operativos arraigados en la gente (Vargas, 2003). Son la base en donde la actitud y la conducta son creadas y juegan un rol muy importante en las acciones del comportamiento humano.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis y/o supuestos básicos

Hipótesis Principal

Las competencias de empleabilidad incidirán en la mejora de inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.

Hipótesis Específicas

- Las habilidades blandas incidirán significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.
- Los conocimientos académicos incidirán significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.
- La resolución de los problemas incidirá significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.
- El trabajo en equipo incidirá significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.

- El liderazgo personal incidirá significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.
- La experiencia laboral incidirá significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.

3.2 Variables o unidades de Análisis

Variables	Dimensiones	Concepto
Competencias de empleabilidad	Habilidades blandas	Resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros.
	Conocimientos académicos	Información que una persona posee de ciertas áreas específicas.
	Resolución de problemas	Encontrar y dar soluciones a los problemas que se presenten, así como también dar propuestas de mejora.
	Trabajo en equipo	Trabajo continuo y coordinado de los integrantes de un grupo determinado y específico de una organización, orientado al esfuerzo de una misma dirección obteniendo el éxito en los resultados.
	Liderazgo	Capacidad para influir y conducir a otras personas en la consecución de un objetivo determinado.
	Experiencia laboral	Poner en práctica lo aprendido
Inserción laboral	Mapa de empleabilidad	Herramienta que sirve como intermediación laboral donde arroja información sobre la situación socio-laboral de las personas y las necesidades del mercado laboral.
	Red de contactos	Interrelacionarse con otras personas ya sea de manera individual, laboral o por medio de las redes sociales de trabajo como es el caso de LinkedIn.
	Curriculum vitae	Servirá para conseguir que nos ofrezcan la posibilidad de una entrevista personal ya que es la primera información del candidato.
	Pruebas de selección	Escogen en función de las aptitudes y actitudes que son necesarias medir u observar para desempeñarse en el puesto ofrecido.
	Entrevista de trabajo	Momento del contacto personal, donde de una forma individual y directa, se tiene ocasión de demostrar nuestras capacidades y virtudes en el puesto ofrecido.

3.3 Matriz lógica de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores		
¿En qué medida las competencias de empleabilidad mejorarán la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?	Determinar el nivel de mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	Las competencias de empleabilidad incidirán en la mejora de inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	Competencias de empleabilidad	Habilidades Blandas	Habilidades sociales		
					Habilidades de comunicación		
					Habilidades de forma de ser		
				Conocimientos académicos	Marketing		
Recursos Humanos							
Finanzas							
Logística							
¿En qué medida las habilidades blandas incidieran en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?	Determinar la incidencia de las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	Las habilidades blandas incidirán significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.		Competencias de empleabilidad	Resolución de problemas	Encontrar problemas	
						Definir problemas	
						Dar solución a los problemas	
						Presentar propuestas de mejora	
¿En qué medida los conocimientos académicos incidieran en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?	Determinar la incidencia de los conocimientos académicos en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	Los conocimientos académicos incidirán significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.			Competencias de empleabilidad	Trabajo en equipo	Comunicación
			Democracia				
			Orden				
			Responsabilidad				
¿En qué medida los conocimientos académicos incidieran en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?	Determinar la incidencia de los conocimientos académicos en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	Los conocimientos académicos incidirán significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	Competencias de empleabilidad			Liderazgo	Conocimiento
							Facilidad de palabra
							Tolerancia
							Capacidad de resumen

		competencias de empleabilidad.			
¿Hasta qué punto la resolución de problemas incidirá en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?	Reconocer la resolución de problemas para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	La resolución de los problemas incidirá significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	Inserción laboral	Experiencia laboral	Prácticas pre profesionales
					Prácticas profesionales
					Trabajo comunitario
					Trabajo ad Honorem
				Mapa de empleabilidad	Convocatorias
					Curriculum Vitae
					Experiencia laboral
				Red de contactos	Disponibilidad
					Uso de redes sociales
			Relación personal		
			Intercomunicación entre colegas		
			Curriculum Vitae	Bolsa de trabajo de la EPAG	
				Datos personales	
				Estudios realizados	
				Capacitación adicional	
			Pruebas de selección	Experiencia laboral	
				Análisis del Curriculum vitae	
				Pruebas psicotécnicas	
¿Cómo el trabajo en equipo incidirá en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?	Considerar al trabajo en equipo para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	El trabajo en equipo incidirá significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.			
¿En qué medida el liderazgo incide en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?	Reconocer al liderazgo para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de	El liderazgo personal incidirá significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de			

	competencias de empleabilidad.	competencias de empleabilidad.		
¿Cómo la experiencia laboral incidiera en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma?	Considerar la experiencia laboral para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.	La experiencia laboral incidirá significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad.		Pruebas de conocimiento Prueba de polígrafo Vestimenta Actitud ante entrevistadores Aplomo Puntualidad
			Entrevista de trabajo	

CAPÍTULO IV

MÉTODO

4.1 Tipo y método de investigación

4.1.1. Tipo de investigación: aplicada y sustentativa.

La presente investigación es tipo aplicada, ya que el principal propósito es buscar soluciones que tengan un resultado en un corto o mediano plazo. Por ejemplo, el objetivo de esta investigación es mejorar la inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma. Así mismo, es sustentativa ya que intenta responder un problema teórico de las variaciones de un modelo y se orienta a “descubrir y explicar” el por qué existe este problema (Sánchez y Reyes, 2002 pg. 18-19).

4.1.2. Tipo de método de investigación: hipotético y deductivo.

La presente investigación es de método hipotético y deductivo ya que consiste en varios pasos a seguir: observación del fenómeno a estudiar, es decir, identificar el problema, luego la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias o proposiciones, verificando la verdad con los resultados obtenidos.

4.2 Diseño específico de investigación

4.2.1. Diseño de investigación no experimental

El diseño de la presente investigación es no experimental ya que, mediante la realización de un cuestionario, no podemos manipular variables o los resultados, es decir se aprecia a la realidad tal como se plantea.

4.2.2. Diseño de investigación transversal

Así mismo, el diseño de la presente investigación es transversal ya que se observa y se analiza datos de variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población, en este caso de 62 alumnos egresados.

4.2.3. Diseño de investigación descriptivo

Además, es descriptivo ya que busca definir, clasificar o categorizar el problema, por lo que son útiles cuando se conoce poco acerca de lo que queremos estudiar.

4.2.4. Diseño de investigación correlacional

Finalmente, es correlacional ya que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables con el fin de conocer el comportamiento de un factor conociendo el de otro.

4.3 Población, muestra o participantes

4.3.1. Población

La población está conformada por los 62 alumnos del último ciclo 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

4.3.2. Muestra

La muestra comprenderá el total de la población, es decir 62 alumnos y será no probabilística ya que “muestreo que se basa en el criterio del investigador, ya que las unidades del muestreo no se seleccionan por procedimientos al azar” (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018: 94).

4.4 Instrumentos de recogida de datos

En la presente investigación se realizó un cuestionario, el cual es un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos (García). La finalidad del cuestionario es obtener, de manera sistemática y ordenada, información acerca de la población con la que se trabaja, sobre las variables objeto de la investigación o evaluación.

Los cuestionarios permiten medir preferencias, comportamientos o tendencias (a la manera de las encuestas), así como construir escalas que ayudan a determinar ciertas actitudes o rasgos latentes en las personas.

4.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Dentro de la técnica de procesamiento y análisis de datos se determina el cómo realizar ambos aspectos y que herramientas de análisis son las más adecuadas para dicho propósito. Una vez finalizada la recolección de datos, estos se incorporaron al sistema SPSS donde se aplicaron tablas estadísticas con gráficos de barras, de acuerdo al procesamiento de cada uno de las variables y dimensiones, teniendo en cuenta que la prueba de hipótesis con Chi-cuadrado para el establecimiento de la relación, asociación o dependencia de variables, a un nivel de confianza del 95%.

4.6 Procedimiento para la ejecución del estudio

Se procedió con los siguientes pasos para la ejecución del estudio (Sampieri, 2014):

- Elaboración de los problemas a investigar.
- Elaboración del marco teórico.
- Determinación de las variables.
- Determinación de las hipótesis.
- Aplicación de la técnica de procesamiento de los datos.
- Validación de resultados e hipótesis.
- Elaboración de las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Datos cuantitativos

a. Dimensión: Habilidades Blandas

Tabla N° 1: Dimensión: Habilidades Blandas

Dimensión: Habilidades Blandas			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	11	17,7	17,7
Adecuada	41	66,1	83,9
Regular	10	16,1	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a las dimensiones de habilidades blandas observamos que para el 17.7% el desarrollo de estas habilidades es muy adecuada, para el 66.1% es adecuada y para el 16.1% es regular, es decir que un 16.1% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente las habilidades blandas.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de habilidades blandas no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que las habilidades sociales necesarias para desarrollar su empleabilidad no son tan apropiadas, teniendo en cuenta las destrezas necesarias en comunicación así también como las habilidades necesarias para acercarse a los demás, desarrollar y demostrar su forma de ser de manera apropiada.

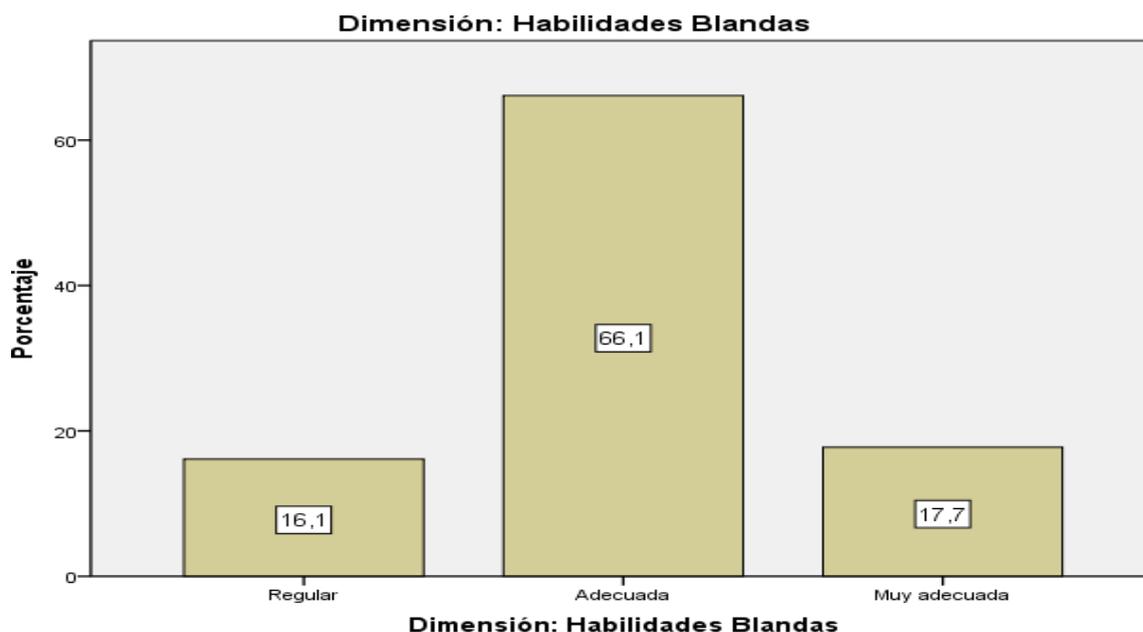


Figura N° 1: Dimensión: Habilidades Blandas

Dimensión: Conocimientos académicos

Tabla N° 2: Dimensión: Conocimientos Académicos

Dimensión: Conocimientos académicos			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	10	16,1	16,1
Adecuada	38	61,3	77,4
Regular	14	22,6	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a las dimensiones de conocimientos académicos observamos que para el 16.1% el desarrollo de estos conocimientos es muy adecuada, para el 61.3% es adecuada y para el 22.6% es regular, es decir que un 22.6% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente los conocimientos académicos.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de los conocimientos académicos no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que los conocimientos en

Marketing necesarias para desarrollar su empleabilidad son poco apropiadas, así también como los conocimientos en Recursos Humanos, Finanzas y Logística por lo que no pueden demostrar de este aspecto de manera apropiada.

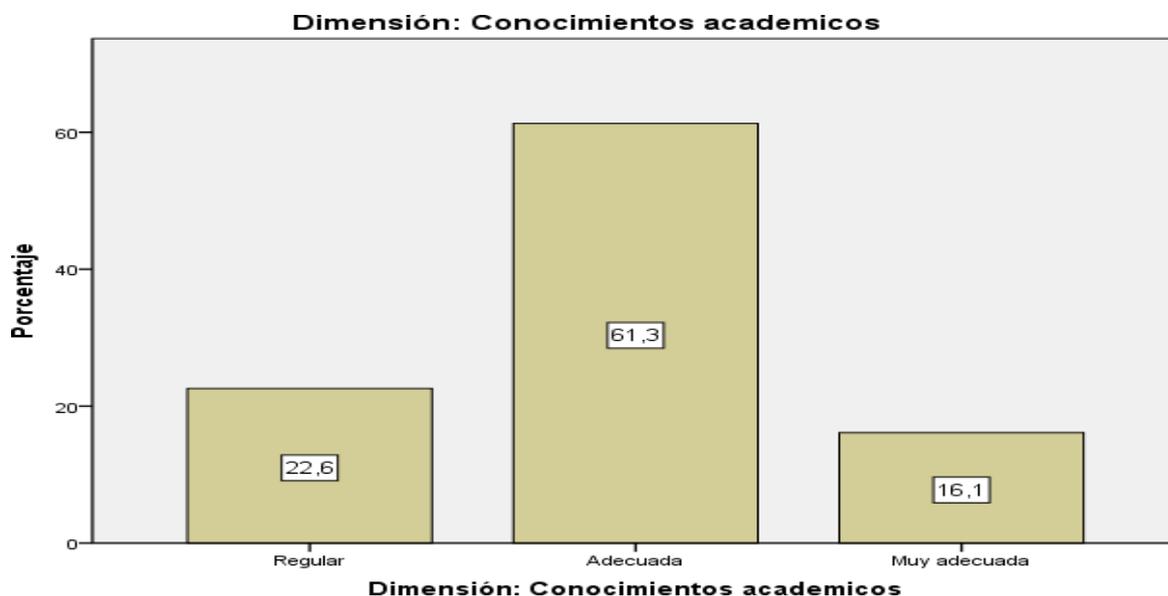


Figura N° 2: Dimensión: Conocimientos académicos

Dimensión: Resolución de problemas

Tabla N° 3: Dimensión: Resolución de Problemas

Dimensión: Resolución de problemas			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	18	29,0	29,0
Adecuada	30	48,4	77,4
Regular	14	22,6	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a las dimensiones de resolución de problemas observamos que para el 29% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 48.4% es adecuada y para el 22.6% es regular, es decir que para un 22.6% de los alumnos no tienen desarrolladas

correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de resolución de problemas no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que la resolución de problemas necesarias para desarrollar su empleabilidad es poco apropiada, así también carecen de las destrezas necesarias en encontrar, definir, solucionar problemas, así como también de dar propuestas de mejora de manera apropiada.

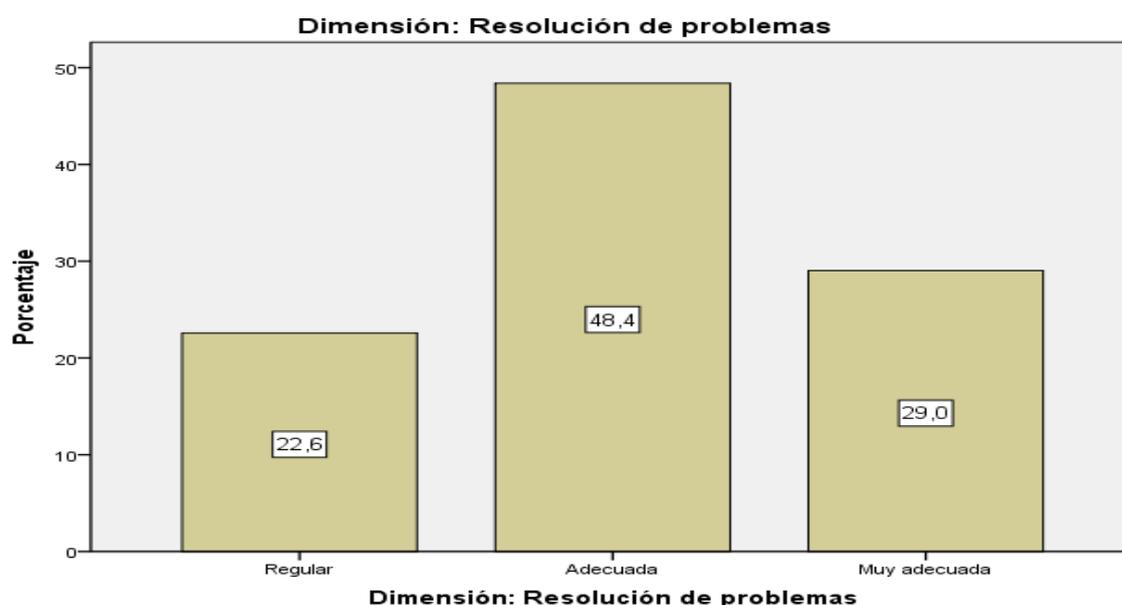


Figura N° 3: Dimensión: Resolución de Problemas

Dimensión: Trabajo en equipo

Tabla N° 4: Dimensión: Trabajo en Equipo

Dimensión: Trabajo en equipo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	25	40,3	40,3
Adecuada	28	45,2	85,5
Regular	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a las dimensiones de trabajo en equipo observamos que para el 40.3% el

desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 45.2% es adecuada y para el 14.5% es regular, es decir que un 14.5% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo del trabajo en equipo no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que las habilidades de trabajo en equipo necesarias para desarrollar su empleabilidad no son las apropiadas, así también carecen de las destrezas necesarias en comunicación, democracia, orden, así como también el valor de la responsabilidad, por lo que no pueden demostrar de este aspecto de manera apropiada.

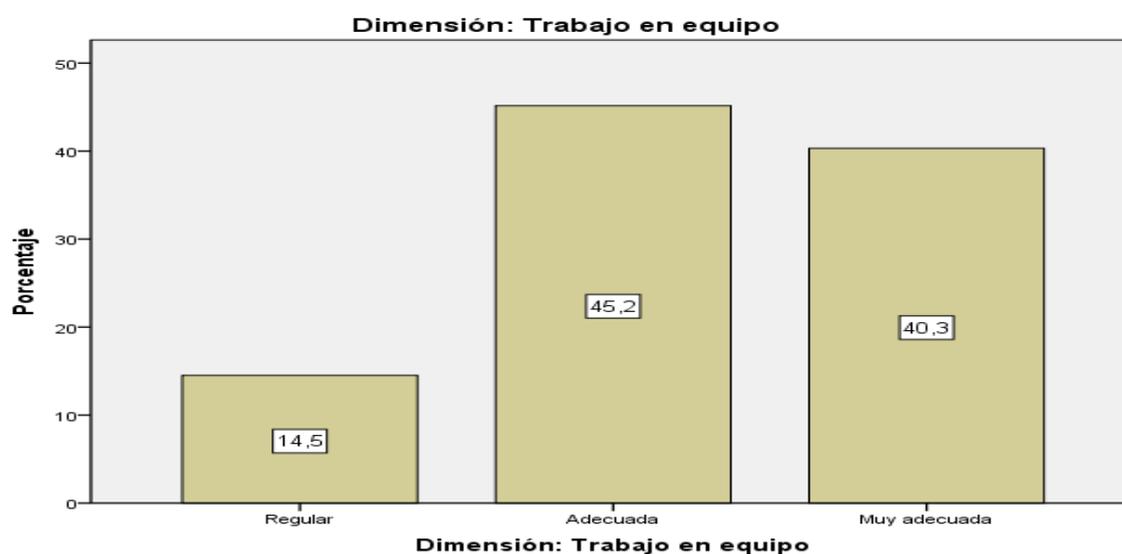


Figura N° 4: Dimensión: Trabajo en Equipo

Dimensión: Liderazgo

Tabla N° 5: Dimensión: Liderazgo

Dimensión: Liderazgo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	18	29,0	29,0
Adecuada	40	64,5	93,5
Regular	4	6,5	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a las dimensiones de liderazgo observamos que para el 29% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 64.5% es adecuada y para el 6.5% es regular, es decir que para un 6.5% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de la habilidad de liderazgo no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que las habilidades de liderazgo necesarias para desarrollar su empleabilidad son poco apropiadas, así también carecen de las destrezas necesarias en conocimiento, facilidad de palabra, tolerancia, así como también la capacidad de resumen por lo que no pueden demostrar de este aspecto de manera apropiada.

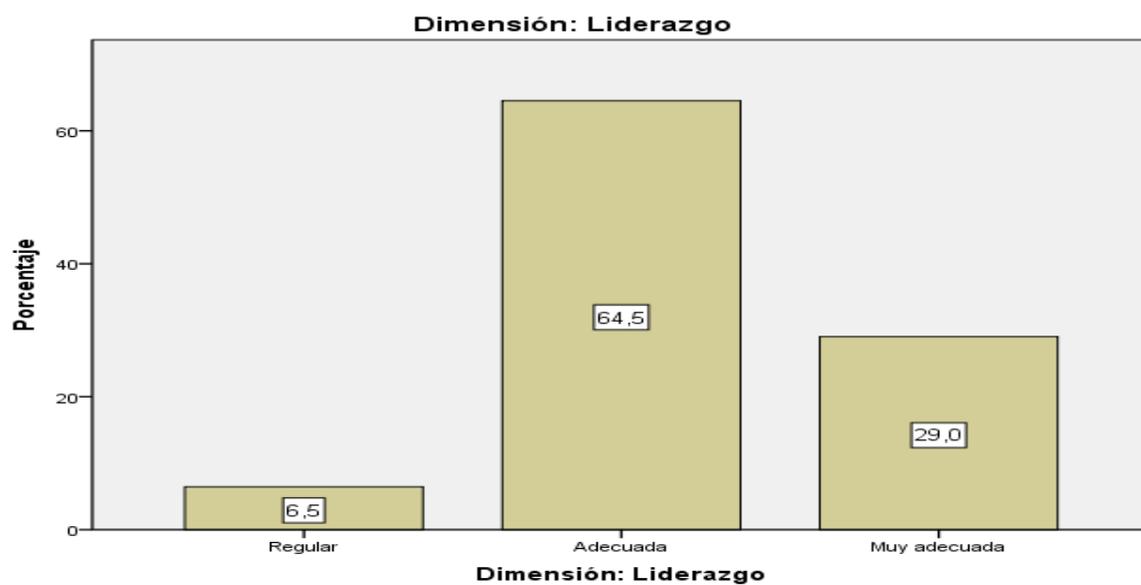


Figura N° 5: Dimensión: Liderazgo

Dimensión: Experiencia laboral

Tabla N° 6: *Dimensión: Experiencia Laboral*

Dimensión: Experiencia laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	9	14,5	14,5
Adecuada	30	48,4	62,9
Regular	23	37,1	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a la dimensión de experiencia laboral observamos que para el 14.5% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 48.4% es adecuada y para el 37.1% es regular, es decir que para un 37.1% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de experiencia laboral no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que la experiencia laboral necesaria para desarrollar su empleabilidad es poco apropiada, así también carecen de prácticas, trabajo comunitario, así como también la voluntad de realizar trabajos ad honorem por lo que no pueden demostrar de este aspecto de manera apropiada.

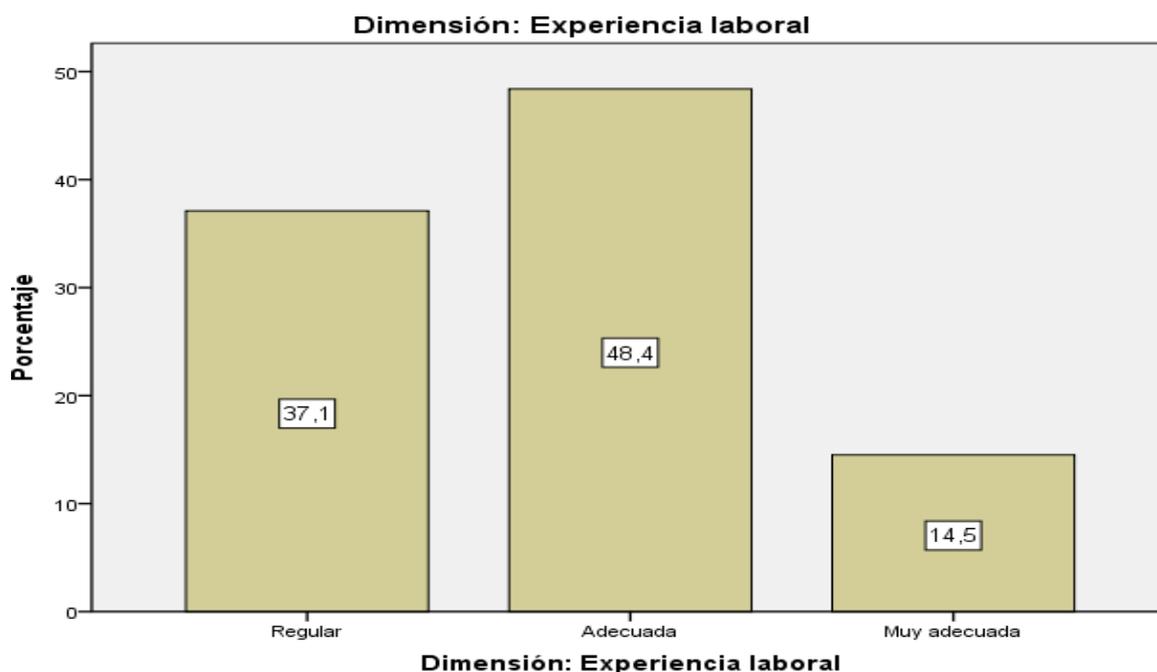


Figura N° 6: Dimensión: Experiencia Laboral

Variable: Competencias de Empleabilidad

Tabla N° 7: Variable: Competencias de Empleabilidad

Variable: Competencias de Empleabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	14	22,6	22,6
Adecuada	33	53,2	75,8
Regular	15	24,2	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a las competencias de empleabilidad observamos que para el 22.6% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 53.2% es adecuada y para el 24.2% es regular, es decir que para un 24.2% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de competencias de empleabilidad no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que las competencias de empleabilidad necesaria para desarrollar su empleabilidad son poco apropiadas, por lo tanto carecen de destrezas como habilidades blandas, conocimientos académico, trabajo en equipo así como también la habilidad de liderazgo y el nivel adecuado de experiencia laboral por lo que no pueden demostrar de este aspecto de manera apropiada.

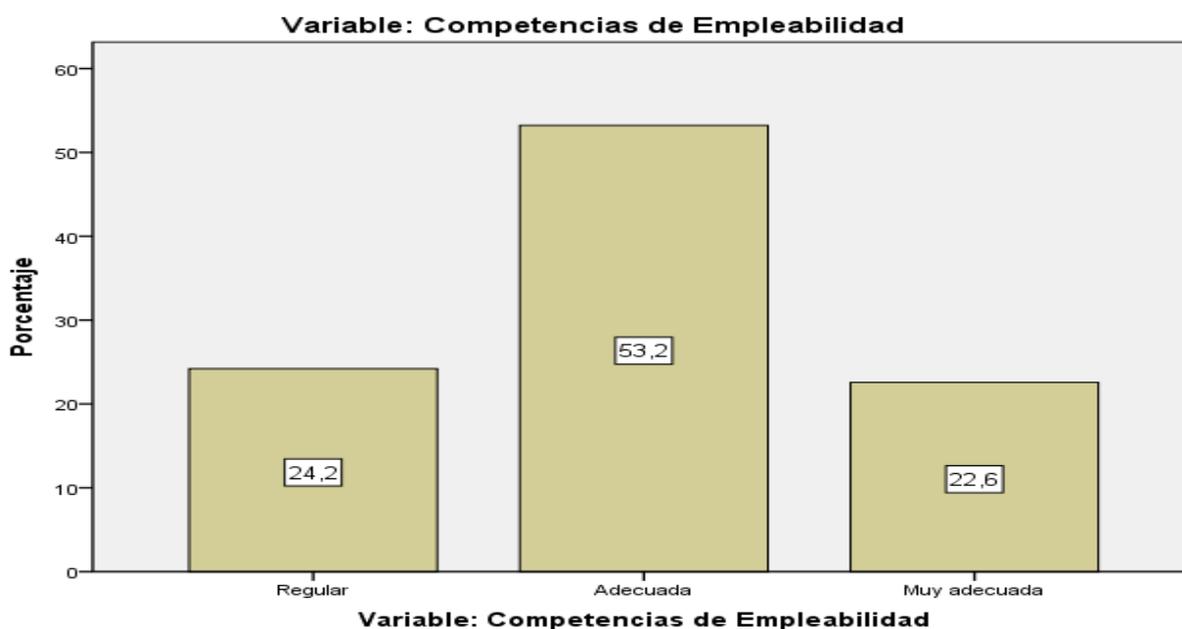


Figura N° 7: Variable: Competencias de Empleabilidad

Dimensión: Mapa de Empleabilidad

Tabla N° 8: Dimensión: Mapa de Empleabilidad

Dimensión: Mapa de empleabilidad			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	17	27,4	27,4
Adecuada	32	51,6	79,0
Regular	10	16,1	95,2
Inadecuada	3	4,8	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a las dimensiones de mapa de empleabilidad observamos que para el 27.4% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 51.6% es adecuada y para el 16.1% es regular, para el 4.8% es inadecuado, es decir que para un 20.9% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo del mapa de empleabilidad no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que el desarrollo del mapa de empleabilidad necesaria para desarrollar su empleabilidad no son las apropiadas, por lo tanto carecen de aspectos como estar al tanto de las convocatorias, indexar su Curriculum vitae en las portales de trabajo, tener la suficiente experiencia laboral necesaria para insertarse al mercado laboral, así como también contar con la disponibilidad inmediata es por ello que no pueden demostrar de este aspecto de manera apropiada.

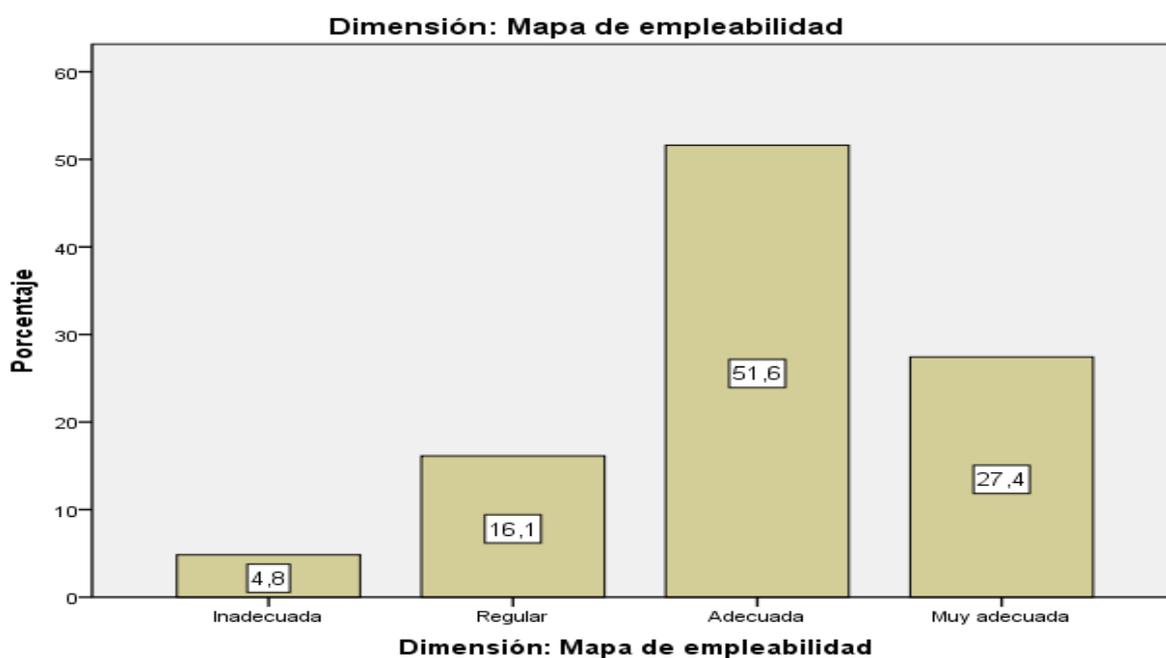


Figura N° 8: Dimensión: Mapa de Empleabilidad

Dimensión: Red de contactos

Tabla N° 9: *Dimensión: Red de Contactos*

Dimensión: Red de contactos			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	18	29,0	29,0
Adecuada	35	56,5	85,5
Regular	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a la dimensión de red de contactos observamos que para el 29.0% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 56.5% es adecuada y para el 14.5% es regular, es decir que para un 14.5% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de la red de contactos no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que la red de contacto necesaria para desarrollar su empleabilidad son poco apropiadas, así también dan a conocer que no usan las redes sociales, las relaciones personales que tienen cada uno con diferentes personas, la intercomunicación con los colegas de trabajo o de su profesión y sobre todo la bolsa de trabajo que brinda la Escuela Profesional de Administración y Gerencia.

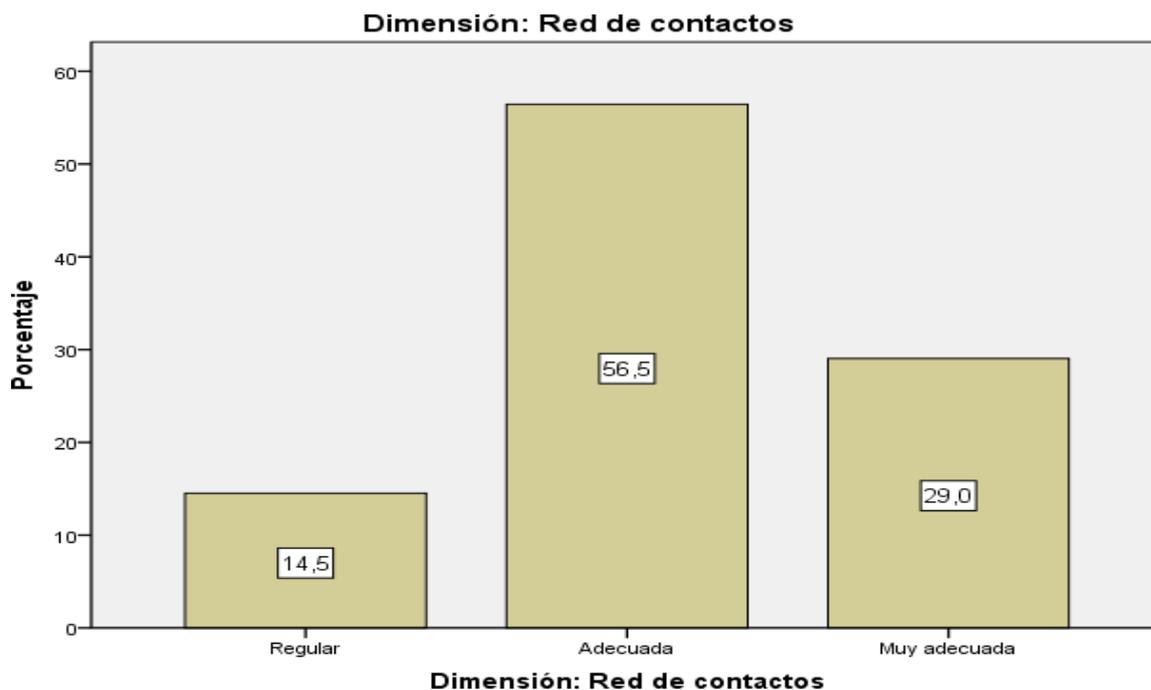


Figura N° 9: Dimensión: Red de Contactos

Dimensión: Curriculum Vitae

Tabla N° 10: Dimensión: Curriculum Vitae

Dimensión: Curriculum Vitae			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	22	35,5	35,5
Adecuada	20	32,3	67,7
Regular	20	32,3	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a la dimensión de Curriculum vitae observamos que para el 35.5% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 32.3% es adecuada y para el 32.3% es regular, es decir que para un 32.3% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo del Curriculum vitae no alcanza el objetivo esperado,

es decir, los estudiantes manifiestan que el Curriculum vitae no permite desarrollar apropiadamente su empleabilidad, así también dan a conocer que no colocan adecuadamente los datos personales dentro de su perfil, así como los estudios realizados, las capacitaciones adicionales y la experiencia laboral donde permita que las empresas puedan darle una mejor oportunidad laboral.

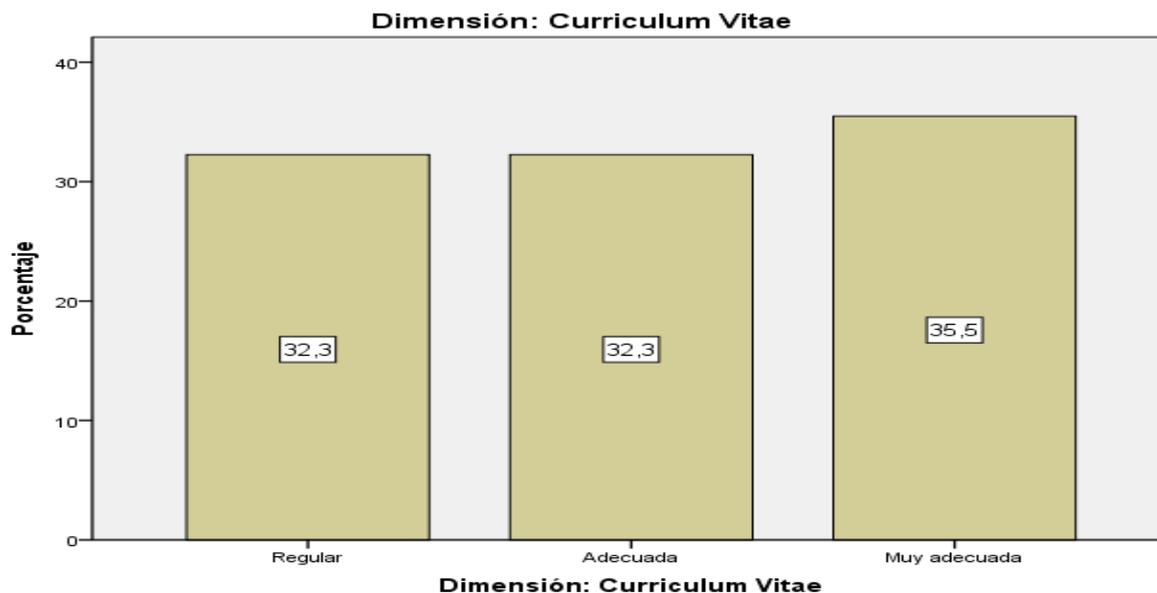


Figura N° 10: Dimensión: Curriculum Vitae

Dimensión: Pruebas de selección

Tabla N° 11: Dimensión: Pruebas de Selección

Dimensión: Pruebas de selección			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	6	9,7	9,7
Adecuada	40	64,5	74,2
Regular	16	25,8	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a la dimensión de Pruebas de Selección observamos que para el 9.7% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 64.5% es adecuada y para el 25.8% es regular, es decir que para un 25.8% de los alumnos no tienen desarrolladas

correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de las pruebas de selección no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que las pruebas de selección no permite desarrollar apropiadamente su empleabilidad, dando a conocer que algunos no pasan el análisis de su Curriculum vitae por no tener una hoja de vida apropiada, así también dan a conocer que no conocen perfectamente el mecanismo de las pruebas psicotécnicas, conocimiento y polígrafo teniendo en consecuencia que las empresas no puedan darle una mejor oportunidad laboral.

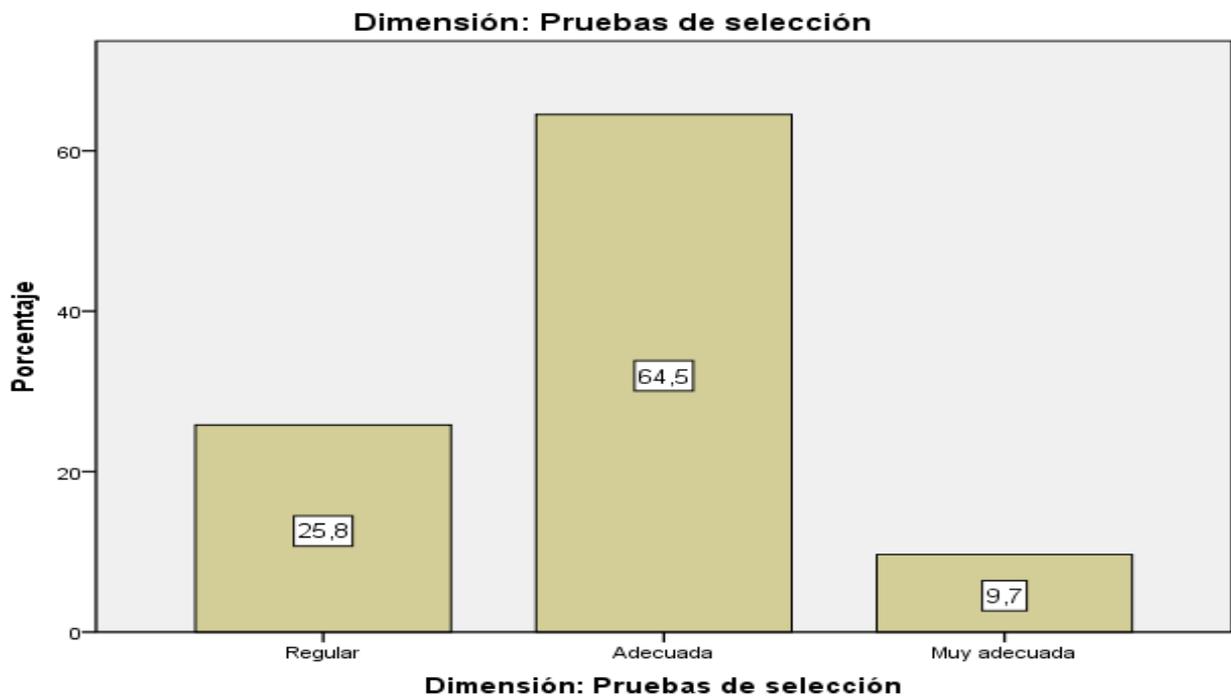


Figura N° 11: Dimensión: Pruebas de Selección

Dimensión: Entrevista de trabajo

Tabla N° 12: *Dimensión: Entrevista de Trabajo*

Dimensión: Entrevista de trabajo			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	20	32,3	32,3
Adecuada	33	53,2	85,5
Regular	9	14,5	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a la dimensión de Entrevista de Trabajo observamos que para el 32.3% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 53.2% es adecuada y para el 14.5% es regular, es decir que para un 14.5% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de la entrevista de trabajo no alcanza el objetivo esperado, es decir los estudiantes manifiestan que la entrevista de trabajo no permite desarrollar apropiadamente su empleabilidad, dando a conocer que algunos no pasan el filtro de una buena vestimenta apropiada para la ocasión, así también dan a conocer que no conocen perfectamente el mecanismo de una actitud adecuada ante los entrevistadores, un buen aplomo y la puntualidad, teniendo en consecuencia que las empresas no puedan darle una mejor oportunidad laboral.

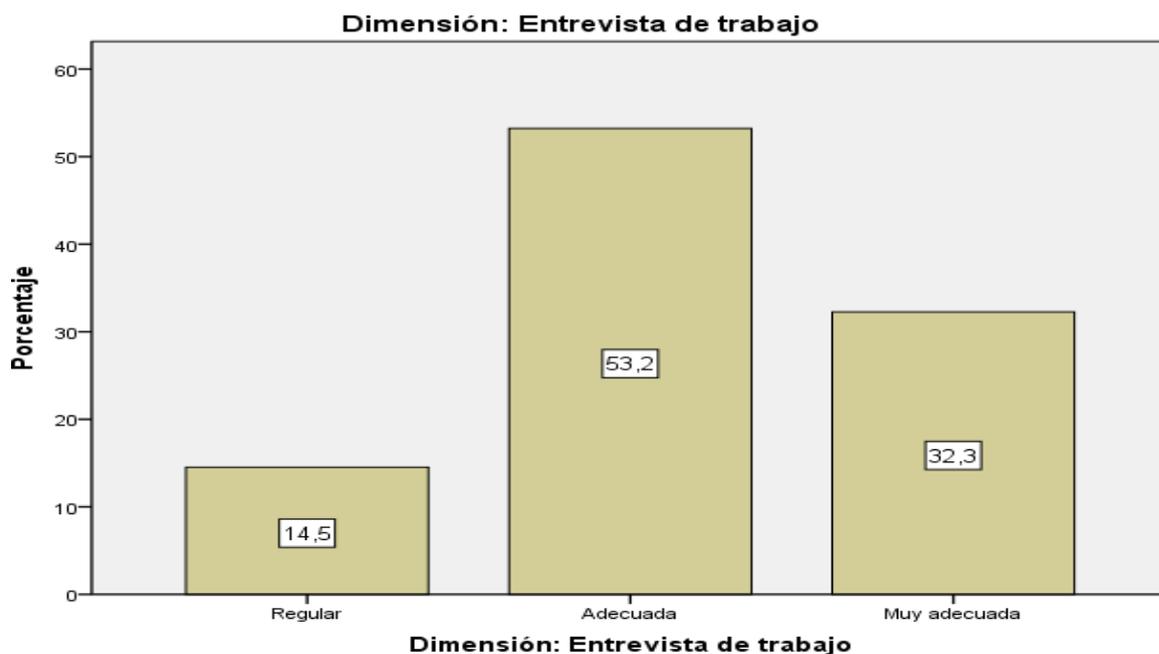


Figura N° 12: Dimensión: Entrevista de Trabajo

Variable: Inserción Laboral

Tabla N° 13: Variable: Inserción Laboral

Variable: Inserción Laboral			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy adecuada	18	29,0	29,0
Adecuada	29	46,8	75,8
Regular	15	24,2	100,0
Total	62	100,0	

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a la variable de la Inserción laboral observamos que para el 29.0% el desarrollo de estas dimensiones es muy adecuado, para el 46.8% es adecuada y para el 24.2% es regular, es decir que para un 24.2% de los alumnos no tienen desarrolladas correctamente este aspecto.

Interpretación

Significa que el nivel de desarrollo de la inserción laboral no alcanza el objetivo esperado,

es decir los estudiantes manifiestan que la inserción laboral no permite desarrollar apropiadamente su empleabilidad, dando a conocer que algunos no implementan o no conocen el instrumento del mapa de empleabilidad, no utilizan el uso de redes de contactos, no tienen adecuadamente un Curriculum vitae, no conocen las diferentes pruebas de selección y no pasan el filtro de una buena entrevista ante el reclutador, teniendo en consecuencia que las empresas no puedan darle una mejor oportunidad laboral.

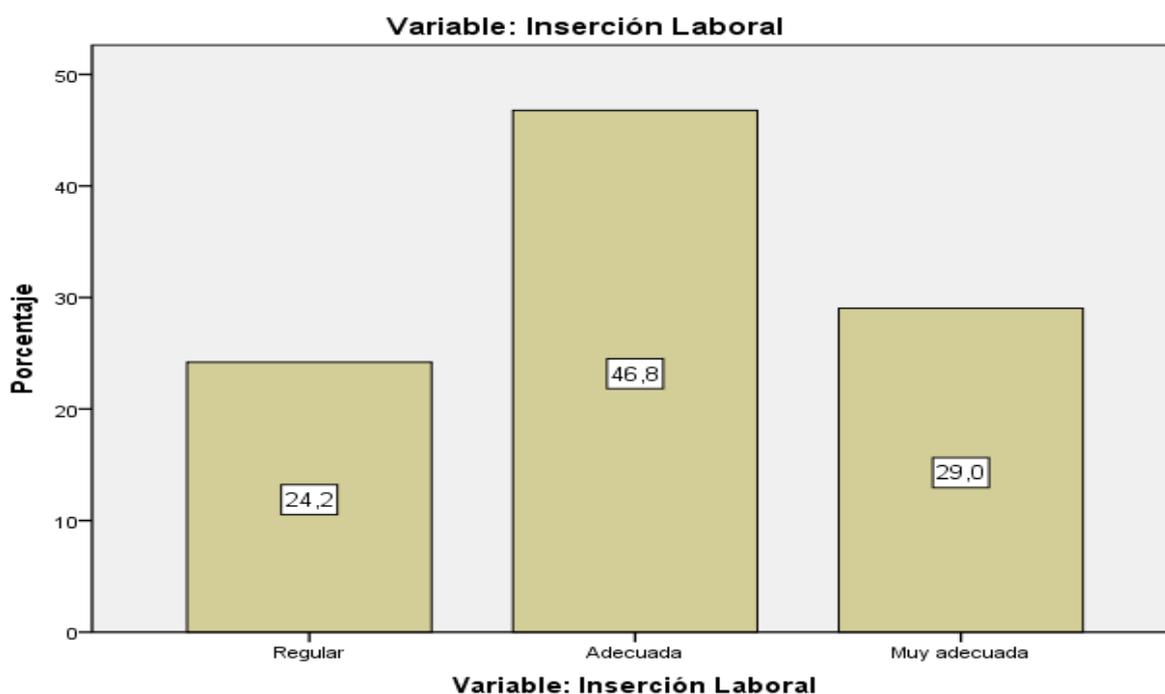


Figura N° 13: Variable: Inserción Laboral

5.2 Análisis de resultados

Hipótesis principal

HP: Las competencias de empleabilidad inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

H0: Las competencias de empleabilidad no inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

Resultados

Variable: Competencias de Empleabilidad * Variable: Inserción Laboral

Tabla N° 14: Variable: Competencias de Empleabilidad * Variable: Inserción Laboral

		Tabla de contingencia							
		Variable: Inserción Laboral							
		Muy adecuada		Adecuada		Regular		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Variable:	Muy adecuada	14	22,6%	0	,0%	0	,0%	14	22,6%
Competencias de Empleabilidad	Adecuada	3	4,8%	27	43,5%	3	4,8%	33	53,2%
	Regular	1	1,6%	2	3,2%	12	19,4%	15	24,2%
Total		18	29,0%	29	46,8%	15	24,2%	62	100,0%

Chicadrado: 75.997 gl.: 4 Sig.: 0.000

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

Respecto a la tabla sobre competencias de empleabilidad y la variable inserción laboral observamos que para el 22.6% es muy adecuada las competencias de empleabilidad de ellos el 22.6% afirma que es muy adecuado el nivel de inserción laboral de los egresados de la facultad, para el 53.2% es adecuada el nivel de desarrollo de las competencias de empleabilidad de ellos el 4.8% nos dice que es muy adecuada la inserción laboral, el 43.5% es adecuada y para el 4.8% es regular. Finalmente, para el 24.2% de los encuestados el nivel de desarrollo de las competencias para la empleabilidad es regular de ello el 1.6% afirma que es muy adecuada la inserción, el 3.2% es adecuada y para el 19.4% es regular.

Inferencia:

De acuerdo a la prueba de hipótesis principal observamos que el valor de chi cuadrado es de 75.997 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000 como este valor de significancia es menor a 0.005 podemos afirmar que existen pruebas suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las competencias de empleabilidad inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

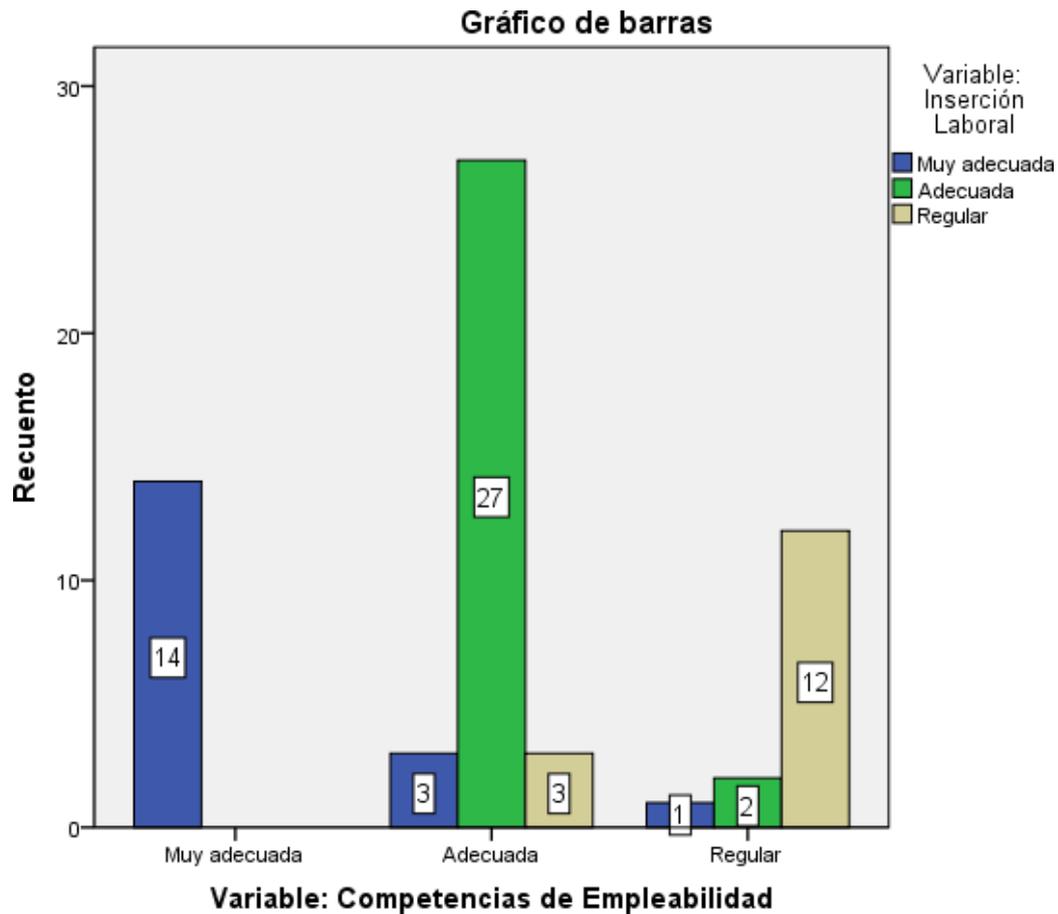


Figura N° 14: Variable: Competencia de Empleabilidad

Hipótesis específica 1

HP: El desarrollo de las habilidades blandas inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

H0: El desarrollo de las habilidades blandas no inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

Dimensión: Habilidades Blandas * Variable: Inserción Laboral**Tabla N° 15: Habilidades Blandas * Variable: Inserción Laboral**

		Tabla de contingencia							
		Variable: Inserción Laboral							
		Muy adecuada		Adecuada		Regular		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión:	Muy adecuada	7	11,3%	3	4,8%	1	1,6%	11	17,7%
Habilidades Blandas	Adecuada	11	17,7%	24	38,7%	6	9,7%	41	66,1%
	Regular	0	,0%	2	3,2%	8	12,9%	10	16,1%
Total		18	29,0%	29	46,8%	15	24,2%	62	100,0%

Chi cuadrado::26.607 gl.: 4 Sig:0.00

Fuente: Datos de la propia investigación

Descripción

De acuerdo a la tabla sobre la dimensión de las habilidades blandas y la inserción laboral observamos que para el 17.7% el desarrollo de las habilidades blandas es muy adecuada de ellos para el 11.3% afirma que es muy adecuada la inserción laboral, para el 4.8% es adecuada y para el 1.6% es regular. Por otro lado, para el 66.1% el desarrollo de las habilidades blandas es adecuada de ellos el 17.7% afirma que es muy adecuada el nivel de inserción laboral, para el 38.7% es adecuado y para el 9.7% es regular. Finalmente, para el 16.1% de los encuestados el nivel de desarrollo de las habilidades blandas es regular de ellos el 3.2% afirma que es adecuada la inserción laboral y el nivel de inserción es regular para el 12.9% de los encuestados.

Inferencia

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica número 1 el valor de chi cuadrado es de 26.607 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000 como este valor de significancia es menor a 0.005 podemos afirmar que existen pruebas suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que el desarrollo de las habilidades blandas incide significativamente en la inserción laboral de los egresados.

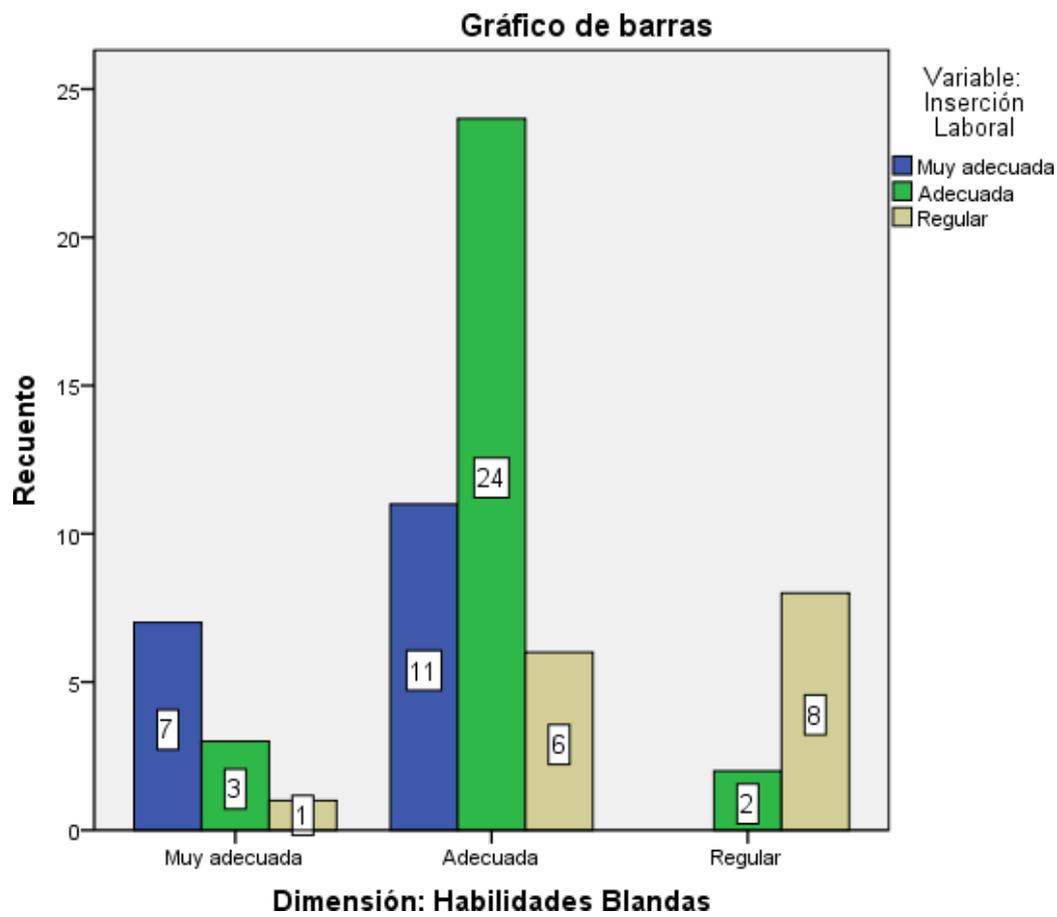


Figura N° 15: Dimensión: Habilidades Blandas

Hipótesis específica 2

HP: Los conocimientos académicos inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

H0: Los conocimientos académicos no inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

Dimensión: Conocimientos académicos * Variable: Inserción Laboral**Tabla N° 16: Dimensión: Conocimientos académicos * Variable: Inserción Laboral**

		Tabla de contingencia							
		Variable: Inserción Laboral							
		Muy adecuada		Adecuada		Regular		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión:	Muy adecuada	7	11,3%	2	3,2%	1	1,6%	10	16,1%
Conocimientos académicos	Adecuada	8	12,9%	20	32,3%	10	16,1%	38	61,3%
	Regular	3	4,8%	7	11,3%	4	6,5%	14	22,6%
Total		18	29,0%	29	46,8%	15	24,2%	62	100,0%

Chicadrado: 9.750 gl.: 4 Sig.:0.045

Fuente: Datos de la propia investigación

Definición

De acuerdo a la tabla sobre la dimensión de los conocimientos académicos y la inserción laboral observamos que para el 16.1% el desarrollo de los conocimientos académicos es muy adecuada de ellos para el 11.3% afirma que es muy adecuada la inserción laboral, para el 3.2% es adecuada y para el 1.6% es regular. Por otro lado, para el 61.3% el desarrollo de los conocimientos académicos es adecuada de ellos el 12.9% afirma que es muy adecuada el nivel de inserción laboral, para el 32.3% es adecuado y para el 16.1% es regular. Finalmente, para el 22.6% de los encuestados el nivel de desarrollo de los conocimientos académicos es regular de ellos el 4.8% afirma que es muy adecuada la inserción laboral, el 11.3% es adecuada y el nivel de inserción es regular para el 12.9% de los encuestados.

Inferencia

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica número 2 el valor de chi cuadrado es de 9.750 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.045 como este valor de significancia es menor a 0.005 podemos afirmar que existen pruebas suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que el desarrollo de los conocimientos académicos incide significativamente en la inserción laboral de los egresados.

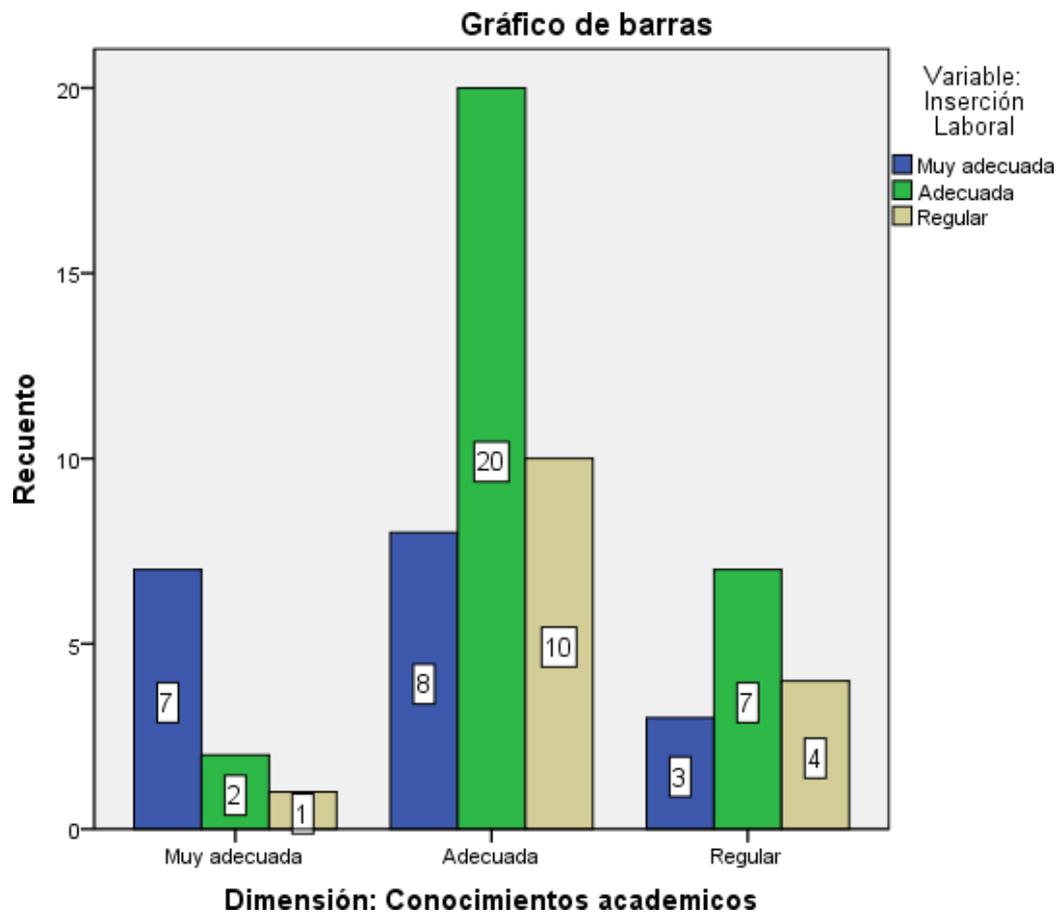


Figura N° 16: *Dimensión: Conocimientos académicos*

Hipótesis específica 3

HP: La resolución de los problemas inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

H0: La resolución de los problemas no inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

Dimensión: Resolución de problemas * Variable: Inserción Laboral**Tabla N° 17: Dimensión: Resolución de problemas * Variable: Inserción Laboral**

		Tabla de contingencia							
		Variable: Inserción Laboral							
		Muy adecuada		Adecuada		Regular		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión:	Muy adecuada	14	22,6%	3	4,8%	1	1,6%	18	29,0%
Resolución de problemas	Adecuada	3	4,8%	21	33,9%	6	9,7%	30	48,4%
	Regular	1	1,6%	5	8,1%	8	12,9%	14	22,6%
Total		18	29,0%	29	46,8%	15	24,2%	62	100,0%

Chi cuadrado: 37.185 gl.: 4 Sig.:0.000

Fuente: Datos de la propia investigación

Definición

De acuerdo a la tabla sobre la dimensión de la resolución de los problemas y la inserción laboral observamos que para el 29.0% el desarrollo de la resolución de los problemas es muy adecuada de ellos para el 22.6% afirma que es muy adecuada la inserción laboral, para el 4.8% es adecuada y para el 1.6% es regular. Por otro lado, para el 48.4% el desarrollo de la resolución de los problemas es adecuada de ellos el 4.8% afirma que es muy adecuada el nivel de inserción laboral, para el 33.9% es adecuado y para el 9.7% es regular. Finalmente, para el 22.6% de los encuestados el nivel de desarrollo de la resolución de los problemas es regular de ellos el 1.6% afirma que es muy adecuada la inserción laboral, el 46.8% es adecuada y el nivel de inserción es regular para el 24.2% de los encuestados.

Inferencia

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica número 3 el valor de chi cuadrado es de 37.185 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000 como este valor de significancia es menor a 0.005 podemos afirmar que existen pruebas suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que el desarrollo de la resolución de los problemas incide significativamente en la inserción laboral de los egresados.

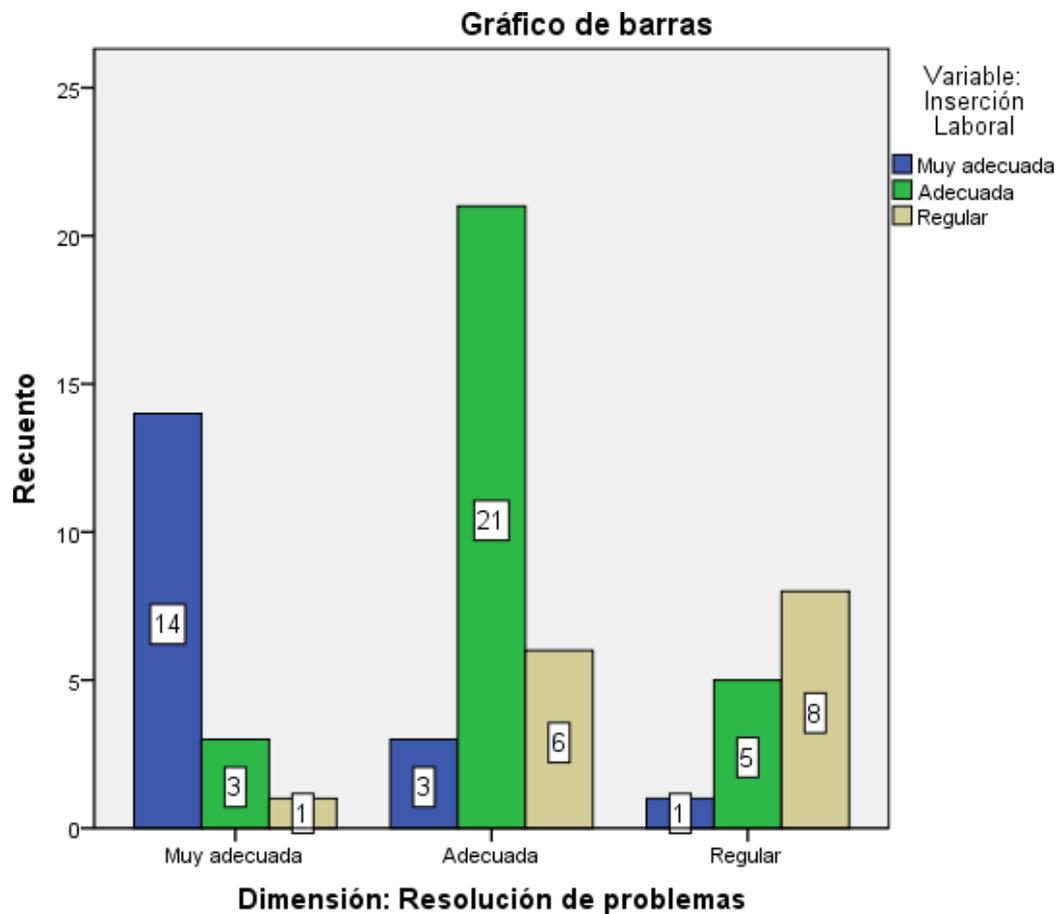


Figura N° 17: Dimensión: Resolución de los problemas

Hipótesis específica 4

HP: El trabajo en equipo inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

H0: El trabajo en equipo no inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

Dimensión: Trabajo en equipo * Variable: Inserción Laboral**Tabla N° 18: Dimensión: Trabajo en equipo * Variable: Inserción Laboral**

		Tabla de contingencia							
		Variable: Inserción Laboral							
		Muy adecuada		Adecuada		Regular		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión:	Muy adecuada	14	22,6%	8	12,9%	3	4,8%	25	40,3%
Trabajo en equipo	Adecuada	4	6,5%	20	32,3%	4	6,5%	28	45,2%
	Regular	0	,0%	1	1,6%	8	12,9%	9	14,5%
Total		18	29,0%	29	46,8%	15	24,2%	62	100,0%
Chic cuadrado: 36.468		gl.: 4	Sig.: 0.000						

Fuente: Datos de la propia investigación

Definición

De acuerdo a la tabla sobre la dimensión del trabajo en equipo y la inserción laboral observamos que para el 40.3% el desarrollo del trabajo en equipo es muy adecuada de ellos para el 22.6% afirma que es muy adecuada la inserción laboral, para el 12.9% es adecuada y para el 4.8% es regular. Por otro lado, para el 45.2% el desarrollo del trabajo en equipo es adecuada de ellos el 6.5% afirma que es muy adecuada el nivel de inserción laboral, para el 32.3% es adecuado y para el 6.5% es regular. Finalmente, para el 14.5% de los encuestados el nivel de desarrollo del trabajo en equipo es regular de ellos el 1.6% afirma que es adecuada la inserción laboral y el nivel de inserción es regular para el 12.9% de los encuestados.

Inferencia

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica número 4 el valor de chi cuadrado es de 36.468 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000 como este valor de significancia es menor a 0.005 podemos afirmar que existen pruebas suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que el desarrollo del trabajo de equipo incide significativamente en la inserción laboral de los egresados.

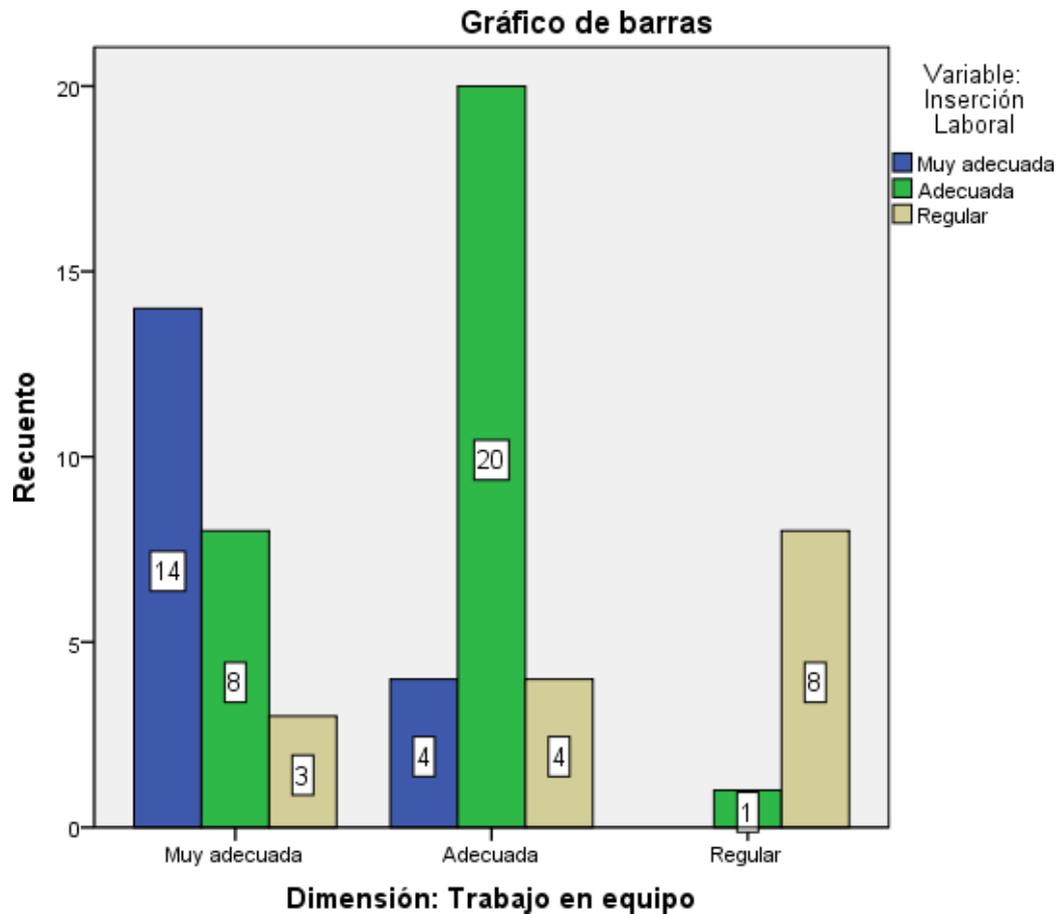


Figura N° 18: Dimensión: Trabajo en equipo

Hipótesis específica 5

HP: El liderazgo inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

H0: El liderazgo no inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

Dimensión: Liderazgo * Variable: Inserción Laboral**Tabla N° 19: Dimensión: Liderazgo * Variable: Inserción Laboral**

		Tabla de contingencia							
		Variable: Inserción Laboral							
		Muy adecuada		Adecuada		Regular		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión: Liderazgo	Muy adecuada	14	22,6%	4	6,5%	0	,0%	18	29,0%
	Adecuada	4	6,5%	23	37,1%	13	21,0%	40	64,5%
	Regular	0	,0%	2	3,2%	2	3,2%	4	6,5%
Total		18	29,0%	29	46,8%	15	24,2%	62	100,0%

Chicadrado: 30.793 gl: 4 Sig.: 0.000

Fuente: Datos de la propia investigación

Definición

De acuerdo a la tabla sobre la dimensión del liderazgo y la inserción laboral observamos que para el 29.0% el desarrollo del liderazgo es muy adecuada de ellos para el 22.6% afirma que es muy adecuada la inserción laboral y para el 6.5% es adecuada. Por otro lado, para el 64.5% el desarrollo del liderazgo es adecuada de ellos el 6.5% afirma que es muy adecuada el nivel de inserción laboral, para el 37.1% es adecuado y para el 21.0% es regular. Finalmente, para el 6.5% de los encuestados el nivel de desarrollo del trabajo en equipo es regular de ellos el 3.2% afirma que es adecuada la inserción laboral y el nivel de inserción es regular para el 24.2% de los encuestados.

Inferencia

De acuerdo a la prueba de hipótesis específica número 5 el valor de chi cuadrado es de 30.793 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000 como este valor de significancia es menor a 0.005 podemos afirmar que existen pruebas suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que el desarrollo del liderazgo incide significativamente en la inserción laboral de los egresados.

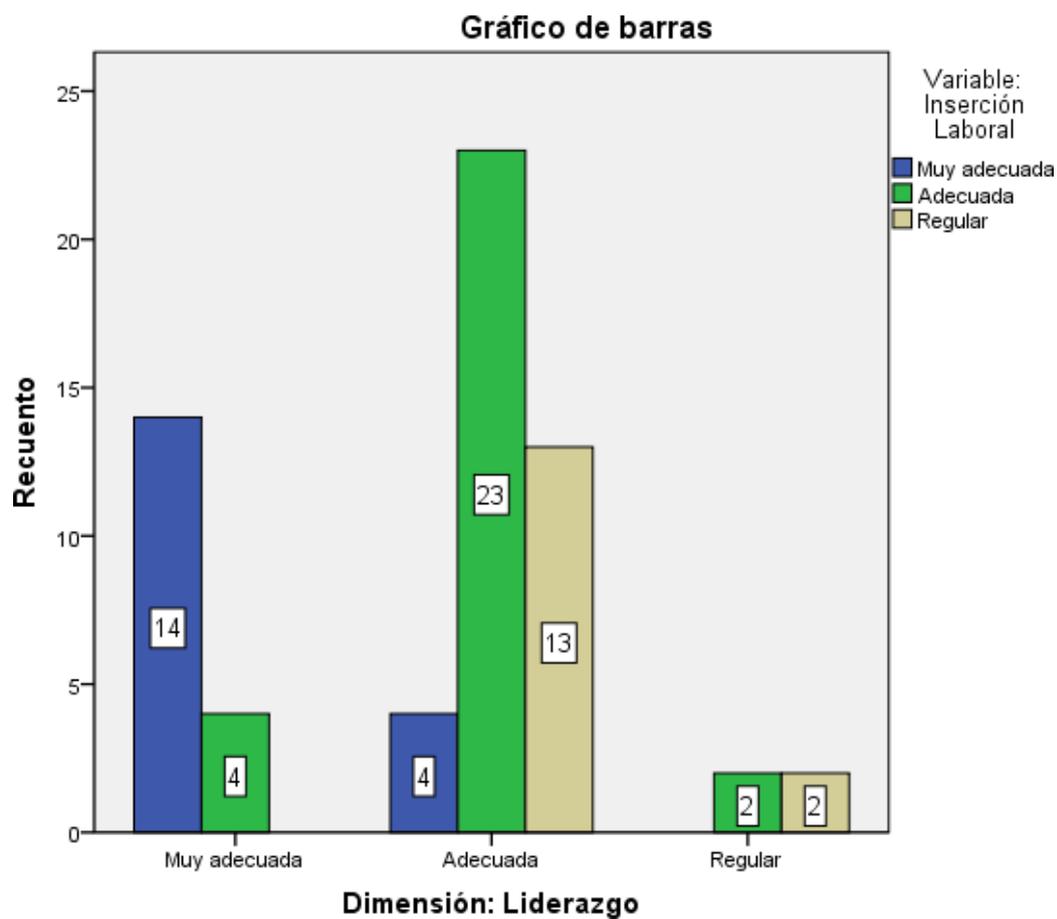


Figura N° 19: Dimensión: Liderazgo

Hipótesis específica 6

HP: La experiencia laboral inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

H0: La experiencia laboral no inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma.

Dimensión: Experiencia laboral * Variable: Inserción Laboral**Tabla N° 20: Dimensión: Experiencia laboral * Variable: Inserción Laboral**

		Tabla de contingencia							
		Variable: Inserción Laboral							
		Muy adecuada		Adecuada		Regular		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Dimensión: Experiencia laboral	Muy adecuada	7	11,3%	2	3,2%	0	,0%	9	14,5%
	Adecuada	9	14,5%	19	30,6%	2	3,2%	30	48,4%
	Regular	2	3,2%	8	12,9%	13	21,0%	23	37,1%
Total		18	29,0%	29	46,8%	15	24,2%	62	100,0%

Chicadrado: 30.200 gl: 4 Sig.: 0.000

Fuente: Datos de la propia investigación

Definición

De acuerdo a la tabla sobre la dimensión de la experiencia laboral y la inserción laboral observamos que para el 14.5% el desarrollo de la experiencia laboral es muy adecuada de ellos para el 11.3% afirma que es muy adecuada la inserción laboral y para el 3.2% es adecuada. Por otro lado, para el 48.4% el desarrollo de la experiencia laboral es adecuada de ellos el 14.5% afirma que es muy adecuada el nivel de inserción laboral, para el 30.6% es adecuado y para el 3.2% es regular. Finalmente, para el 37.1% de los encuestados el nivel de desarrollo del trabajo en equipo es regular de ellos el 3.2% afirma que es adecuada la inserción laboral, el 12.9% es adecuada y el nivel de inserción es regular para el 21.0% de los encuestados.

Inferencia

De acuerdo con la prueba de hipótesis específica número 6 el valor de chi cuadrado es de 30.200 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000 como este valor de significancia es menor a 0.005 podemos afirmar que existen pruebas suficientes para rechazar la hipótesis nula y afirmamos que el desarrollo de la experiencia laboral incide significativamente en la inserción laboral de los egresados.

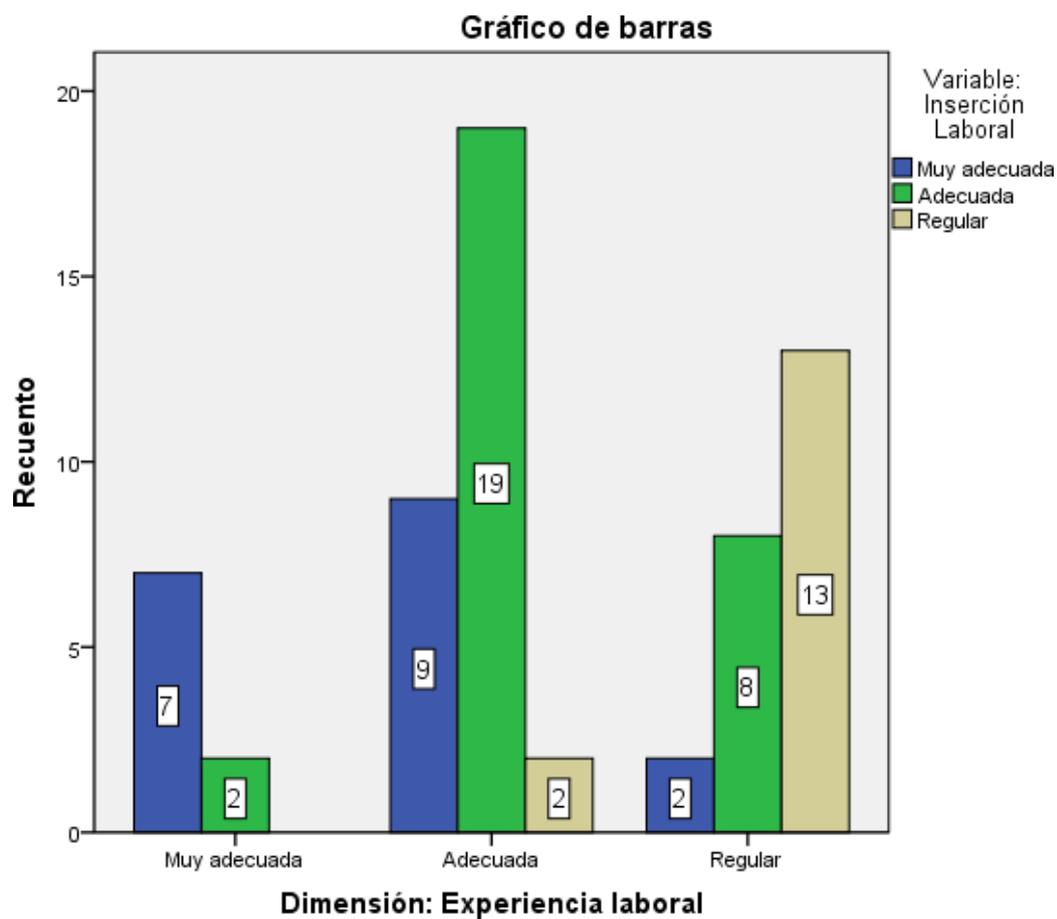


Figura N° 20: Dimensión: Experiencia laboral

5.3 Discusión de resultados

De acuerdo al objetivo principal, determinar el nivel de mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad, se obtuvo en la prueba de hipótesis principal: “Las competencias de empleabilidad inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma”, teniendo en cuenta que el valor de chi cuadrado es de 75.997 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, tenemos como resultado que se acepta la hipótesis que afirma que la variable competencias de empleabilidad se relaciona con la variable inserción laboral. Estos resultados son similares a la tesis Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la UPN, Lima, 2015-I al 2017-I dirigido por Herrera Quintanilla,

Fabiola, refiriéndose a que los conocimientos académicos, uso de procedimientos, adaptabilidad y participación de los egresados, influye en el desenvolvimiento de su empleabilidad en el mercado laboral.

De acuerdo con el primer objetivo específico, determinar la incidencia de las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad, se obtuvo en la primera prueba de hipótesis específica: “El desarrollo de las habilidades blandas inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma”, teniendo en cuenta que el valor de chi cuadrado es de 26.607 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, tenemos como resultado que se acepta la hipótesis que afirma que la variable habilidades blandas se relaciona con la variable inserción laboral. Estos resultados son similares a la tesis Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede los olivos dirigido por Cruzado Pérez William Moisés, refiriéndose a que las competencias blandas son habilidades que se usan como el atributo, característica y cualidad que tiene cada persona y lo pone en práctica en la vida personal y profesional. Así como, la tesis Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social dirigida por Manrique Sergio Danilo, Oyarzabal Loza Giancarlo y Herrera Córdova Anthony Enrique, refiriéndose a que las habilidades blandas son el pilar fundamental para el ámbito profesional, permitiendo así que las personas que poseen de dicha habilidad puedan adecuarse con facilidad a los diferentes ámbitos y ambientes laborales.

De acuerdo con el segundo objetivo específico, determinar la incidencia de los conocimientos académicos en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad, se obtuvo en la segunda hipótesis específica: “Los conocimientos académicos inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma”, teniendo en cuenta que el valor de chi cuadrado es de 9.750 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.045, tenemos como resultado que se acepta la hipótesis que afirma que la variable conocimientos académicos

se relaciona con la variable inserción laboral. Estos resultados son similares a la tesis Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la UPN, lima, 2015-I al 2017-I dirigido por Herrera Quintanilla, Fabiola, refiriéndose a que el desarrollo de habilidades blandas y conocimientos académicos que son adquiridos de forma teórico-práctico, su exigencia en el mercado laboral es cada vez más latente, dando a conocer que es fundamental tener como base dichos conocimientos para insertarse en el mercado laboral.

De acuerdo con el tercer objetivo específico, reconocer la resolución de problemas para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad, se obtuvo en la tercera hipótesis específica: “La resolución de los problemas inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma”, teniendo en cuenta que el valor de chi cuadrado es de 37.185 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, tenemos como resultado que la variable resolución de problemas se relaciona con la variable inserción laboral. Estos resultados son similares a la tesis Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la UPN, Lima, 2015-I al 2017-I dirigido por Herrera Quintanilla, Fabiola, refiriéndose a que los aspectos más valorados por los empresarios son la visión a largo plazo, perspectiva global e integradora de los egresados, así como es bastante solicitado por el mercado laboral la resolución de problemas para la mejora de procedimientos o tareas que realice la empresa empleadora.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico, considerar al trabajo en equipo para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad, se obtuvo como cuarta hipótesis específica: “El trabajo en equipo inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma”, teniendo en cuenta que el valor de chi cuadrado es de 36.468 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, tenemos como resultado que la variable trabajo en equipo se relaciona con la variable inserción laboral. Estos resultados son similares a la tesis Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de

los egresados de la carrera de administración de la UPN, Lima, 2015-I al 2017-I dirigido por Herrera Quintanilla, Fabiola, refiriéndose a que lo más resaltante de esta habilidad de trabajar en equipo es el comportamiento que desempeñan, la forma de socializar y su cooperatividad en tareas del área por la cual es lo que llama mucho la atención al actual mercado laboral.

De acuerdo con el quinto objetivo específico, reconocer al liderazgo para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad, se obtuvo como quinta hipótesis específica: “El liderazgo incide significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma”, teniendo en cuenta que el valor de chi cuadrado es de 30.793 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, tenemos como resultado que la variable liderazgo se relaciona con la variable inserción laboral. Estos resultados son similares a la tesis Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015, para optar el título profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social en la Universidad Nacional de Moquegua, dirigido por Mamani Mamani, Oscar Iván, refiriéndose a que mayor capacidad de adaptarse al entorno social mayor es la inserción laboral. Así como, la tesis Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la UPN, Lima, 2015-I al 2017-I dirigido por Herrera Quintanilla, Fabiola, refiriéndose a las competencias conductuales que comprende el trabajo en equipo, liderazgo y orientación al cliente; lo que equivale que su desempeño en el ámbito laboral se ve afectado por la falta de desenvolvimiento de estas competencias al largo de su vida universitaria.

De acuerdo con el sexto objetivo específico, considerar la experiencia laboral para la mejora de la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del desarrollo de competencias de empleabilidad, se obtuvo como sexta hipótesis específica: “La experiencia laboral inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma”, teniendo en cuenta que el valor de chi cuadrado es de 30.200 con 4 grados de libertad y un valor de significancia de 0.000, tenemos como resultado que la variable experiencia laboral se relaciona con la variable inserción laboral. Estos

resultados son similares a la tesis Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede los olivos dirigido por Cruzado Pérez William Moisés, refiriéndose a que ser empleable en el Perú y cualquier parte del mundo, supone ser atractivo para el mercado, anticiparse a sus cambios y demandas, actualizarse profesionalmente y adquirir competencias no solo relacionadas con el puesto que se quiere ocupar sino con trabajos interdependientes o complementarios, de modo que el alumno egresado de la universidad pueda asumir nuevos y mejores papeles en la vida laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Entendiendo que las competencias de empleabilidad son el conjunto de competencias básicas, éticas, interpersonales y relacionales de carácter transversal y transferible que permiten desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes para facilitar la inserción, mantención y progresión profesional tanto como la construcción de un proyecto de vida, asumo como consecuencia de un análisis de los puntos específicos de las mismas que las competencias de empleabilidad mejorarán la inserción laboral de los egresados 2019-II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma, por las siguientes razones:

- Van a generar mayor responsabilidad, ética profesional, trabajo en equipo y colaborativo, iniciativa, propósito y comunicación al alumno egresado porque cuenta con la preparación y formación profesional adecuada que recibe de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia para poder postular exitosamente e ingresar a un puesto de trabajo.
- Las competencias de empleabilidad al mejorar sus habilidades blandas que son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Este componente es muy apreciado en la actualidad por las empresas, sus destrezas y sobre todo su conocimiento específico tendrán un mejor resultado.
- Igualmente, sus habilidades duras que son las competencias que permiten que te desarrolles de manera satisfactoria en la empresa donde trabajas, caracterizadas por ser adquiridas a través de la formación y la práctica profesional; variadas

dependiendo de tu puesto, demostrándolo mediante certificaciones, títulos profesionales, referencias laborales, entre otros; siendo así imprescindibles para que te aprueben o descarten en los procesos de selección. Y si ya estás en una empresa, son fundamentales para destacar e incluso conseguir un ascenso. A diferencia de las habilidades duras, que se identifican con el conocimiento académico curricular obtenido durante el proceso formativo formal, las habilidades blandas tienen que ver con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. Teniendo como resultado lo siguiente:

1. El 22.6% de los alumnos egresados del 2019 – II considera que el desarrollo de las competencias de empleabilidad es una adecuada manera de mejorar la inserción laboral de los estudiantes, y que esta contribuirá a incrementar sus posibilidades de ingresar al mercado laboral, teniendo en cuenta sus conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes y aptitudes para ejercer adecuadamente en el puesto al cual postula.
2. El 66.1% de los alumnos egresados del 2019 - II considera que el desarrollo de las habilidades blandas es una adecuada manera de mejorar la inserción laboral de los estudiantes, ya que al tener en cuenta como es nuestra forma de ser y saber manejarlos, eso ayudara a tener más posibilidades de ingresar al mercado laboral, por lo que la mayoría de las empresas toma en cuenta sus actitudes y aptitudes para poder ejercer un puesto.
3. El 61.3% de los alumnos egresados del 2019 – II considera que el desarrollo de los conocimientos académicos es una adecuada manera de mejorar la inserción laboral de los estudiantes, ya que al tener como conocimientos básicos los estudios o las herramientas

tecnológicas ayudaran a tener mucho más puntaje a la hora de postular a una vacante y por lo tanto tendrá más posibilidades de ingresar al mercado laboral.

4. El 48.4% de los alumnos egresados del 2019 – II considera que el desarrollo de la resolución de los problemas es una adecuada manera de mejorar la inserción laboral de los estudiantes, ya que esta capacidad ayuda a que el postulante pueda adecuarse a cualquier situación en la que se pueda presentar al momento de que se presente en el transcurso de realizar sus labores.

5. El 45.2% de los alumnos egresados del 2019 – II considera que el desarrollo del trabajo en equipo es una adecuada manera de mejorar la inserción laboral de los estudiantes, ya que al realizar esta aptitud en el trabajo se obtiene mejores resultados con respecto a los objetivos de la empresa, ya que hay una buena relación con los trabajadores y una buena cooperación en las actividades asignadas.

6. El 64.5% de los alumnos egresados del 2019 – II considera que el desarrollo del liderazgo es una adecuada manera de mejorar la inserción laboral de los estudiantes, ya que esta capacidad de manejar equipos o grupos de trabajo harán que tenga buenas elecciones al momento de tomar decisiones para el bien de la organización.

7. El 48.4% de los alumnos egresados del 2019 – II considera que el desarrollo de la experiencia laboral es una adecuada manera de mejorar la inserción laboral de los estudiantes, ya que la mayoría de las empresas solicitan que tenga experiencia en las actividades o en las responsabilidades asignadas dentro del puesto de trabajo, por lo que

aumenta las probabilidades de ingresar al mercado laboral o de ser seleccionado para el puesto.

6.2 Recomendaciones

1. Con respecto a los resultados obtenidos, se toma en cuenta las siguientes recomendaciones, ya sea de uso para la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma objeto del estudio o como para otros investigadores o lectores. Plantear y diseñar métodos para poner en práctica las competencias de empleabilidad de los alumnos para que al momento de participar en una convocatoria de trabajo puedan estar listos al momento de realizar sus evaluaciones o entrevistas de trabajo, demostrando sus capacidades para poder ejercer en el puesto.

2. Proponer mejoras en la inserción de las actividades o herramientas tecnológicas para tener más oportunidades de tener los requisitos que se requiere para un puesto de trabajo, por lo que cabe señalar algunos puntos, si bien se tiene en cuenta que hay cursos de SAP gratuito y Excel los días Sábados con un pago mensual de 100 soles, deberían de ver otras nuevas aplicaciones que ayudan a tener un conocimiento previo como es el caso del SQL, Power Bi, y también uno de los más importantes en caso de ser parte del área de Recursos Humanos el sistema PLAME ya que muchas empresas solicitan un candidato que tenga estos tipos de herramientas.

3. Proponer que los mejores alumnos puedan tener la oportunidad de trabajar a nombre de la Universidad Ricardo Palma en distintas empresas, es decir por recomendación de la misma institución, por lo que la universidad buscara convenios con distintas empresas

para ofrecer a sus alumnos a distintas vacantes, ya que este método no solo ayudara a los alumnos a tener empleo, sino que mejorara en el ingreso de los alumnos de la universidad por estas nuevas condiciones.

4. Incentivar al alumno a que realice actividades sociales a nombre de la universidad, ya que esto ayudara a que la empresa, en donde el alumno este postulando, tenga en cuenta su voluntad de hacer este tipo de actividades. Así como también, obligar a los alumnos a trabajar o realizar sus prácticas a partir del 4to ciclo para que el alumno obtenga experiencia y así tener la oportunidad de ingresar al mercado laboral.

5. Incluir dentro de las clases el desarrollo de la interacción grupal, es decir trabajo en equipo, ya que este punto es uno de los factores más importantes dentro de sus habilidades blandas que la mayoría de las empresas requiere en su organización.

6. Incluir como curso dentro de la malla curricular el tema de empleabilidad o de mis primeras prácticas, donde consista en cómo debo yo presentar mi currículum, cómo puedo prepararme antes y dentro de una entrevista, es decir practicar diversas preguntas, por ejemplo, cómo debo ir vestida, que actitudes y puntos importantes debo de tener en cuenta, para poder ser una de las seleccionadas.

7. Si el alumno, por último, no consigue un primer empleo dar la oportunidad de poder trabajar dentro de la institución sin necesidad de pago, con la condición de que pueda entender a qué se va a dedicar a futuro de acuerdo a su carrera elegida, con el objetivo de tener una experiencia corta y, por consiguiente, colocarlo dentro de su Curriculum vitae, generando así mayor posibilidad de encontrar un trabajo.

REFERENCIAS

- (RIPE), D. E. (2017). *GESTION*. Obtenido de ¿Por qué es importante tener una red de contactos?: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/importante-red-contactos-130421-noticia/>
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Barbon, M. B. (2006). *Guia de orientacion a la insercion laboral*. Obtenido de http://www.inefop.org.uy/docs/Guia_orientacion%20para%20la%20insercion%20laboral.pdf
- Bisquerra, R. (s.f.). Obtenido de <http://www.rafaelbisquerra.com/es/competencias-emocionales/competencia-social.html>
- blog. (s.f.). Obtenido de <https://www.up-spain.com/blog/la-resolucion-de-problemas-una-de-las-capacidades-mas-demandadas-en-2017/>
- CENTRUM. (28 de Septiembre de 2016). *RPP*. Obtenido de <https://rpp.pe/campanas/branded-content/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-y-duras-noticia-998207>
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos - Capital humano de las organizaciones*. México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Coral, V. (24 de Octubre de 2018). *GREAT PLEACE TO WORK*. Obtenido de <https://www.greatplacetowork.com.pe/publicaciones/blog-peru/insercion-laboral-en-las-nuevas-generaciones>
- Cruzado Pérez William Moisés. (2018). “*Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-sede los Olivos, año 2018*”. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Depaz, Maldonado, Saavedra. (2017). “*Análisis de las estrategias de empleabilidad desarrolladas por los alumnos de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Gestión y Alta Dirección. Periodo de análisis: 2017-1*”. Lima: PUCP.
- Dovala, J. M. (s.f.). *Metodología de la Enseñanza Basada en Competencias*. Revista Iberoamericana de Educación.
- ECHEVERRÍA, M. (2004). *Flexibilidad laboral en Chile*. Chile: DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS .

- ESAN, U. (6 de Octubre de 2015). *conexionesan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2015/10/gestion-por-competencias-cuales-son-los-tipos-competencias-dentro-organizacion/>
- Escribano, G. (s.f.). *Concepto y Teorías Fundamentales del Desarrollo*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/PROFASR/DRL/conyteo.pdf>
- García, E. (23 de Mayo de 2014). *Profesionistas*. Obtenido de <https://profesionistas.org.mx/la-importancia-de-tener-actividades-extracurriculares/>
- García, T. (s.f.). *El Cuestionario como Instrumento de Investigación*. Obtenido de http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf
- GESTION. (27 de MARZO de 2019). *GESTION*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/10-habilidades-blandas-demandara-mercado-laboral-futuro-nnda-nnlt-261487-noticia/>
- Habilidad, competencia y capacidad*. (s.f.). Obtenido de https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/b/bc/1._CAPACIDAD,_HABILIDAD_Y_COMPETENCIA.pdf
- Herrera Quintanilla, Fabiola Stefhanie. (2017). “*Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I Al 2017-I*”. Lima: Universidad Privada del Norte.
- Hirigoyen, M. A. (2012). *La educación para la responsabilidad, cuestiones a considerar en las aulas. Una aproximación desde la ética del discurso*. Argentina: CONICET.
- Jordan, B. (17 de 10 de 2018). *Modelo curriculum*. Obtenido de <https://www.modelocurriculum.net/blog/como-hacer-un-mapa-de-empleabilidad-para-encontrar-trabajo>
- Lara, E. (2018). *Academia educativa*. Obtenido de https://www.academia.edu/32056513/Competencias_Conductuales
- Lavilla, L. (2011). *La Evaluación*. Madrid: Pedagogía Magna.
- Ledema, P. (2 de Agosto de 2017). Obtenido de <https://www.lematraductores.com/blog/lenguaje-tecnico/>
- Mamani, I. M. (2016). “*Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015*”. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.
- Manrique, Oyarzabal, Herrera. (2018). “*Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la Facultad de Gestión y Alta Dirección de la PUCP y*

los requerimientos del mercado laboral según el ámbito empresarial, público y social". Lima: PUCP.

- Maritza Ruiz de Vargas, B. J. (2005). *Competencias laborales y la formación universitaria*.
- Martínez, F. M. (2009). *El proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad*. Granada: Revista complutense de educación.
- Medina, J. A. (2010). *Elaboración de las descripciones de puestos del departamento de asuntos regulatorios, basados en competencias laborales*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Meza, C. S. (2005). *Liderazgo el manual del lider*. Lima: Biblioteca Nacional.
- MINEDU. (s.f.). *MINEDU*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/consulta-instituto.php>.
- Noticias, A. p. (27 de 01 de 2018). *Andina Perú*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-ministerio-trabajo-mejorara-programas-para-impulsar-insercion-laboral-jovenes-697413.aspx>
- OIT. (2015). *Políticas y programas de inserción laboral para los jóvenes*.
- Pérez, G. (2018). *Orientación para el empleo*. Obtenido de <https://www.orientacionparaelemplo.com/tecnicas-y-estrategias-para-la-busqueda-de-empleo/>
- Pérez, L. E. (2010). *Actitudes, aptitudes y rendimiento académico en matemáticas*. Obtenido de http://funes.uniandes.edu.co/1140/1/649_Actitudes_aptitudes_Asocolme2010.pdf
- Poblete, A. V. (2007). *Aprendizaje basado en competencias*. Bilbao: Ediciones Mensajero.
- Quintero, N. (2008). *Ciima organizacional y desempeño del personal*. Universidad de Zulia: Negotium.
- R Hernandez, C fernandez, M Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Ruiz, M. R. (2015). *Herramientas tecnológicas como instrumentos para la gestión del conocimiento*. Colombia: Universidad cooperativa de colombia.
- Sampieri, R. H. (2014). Metodología de la investigación. En M. d. Carlos Fernández Collado, *Metodología de la Investigación* (pág. 632). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

- SILVA CHAVEZ, Josel Jhonatan. (2016). *“Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016”*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- SUNEDU. (s.f.). *SUNEDU*. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/lista-universidades/>.
- Tores, A. (2013). *Milenio*. Obtenido de <https://www.milenio.com/opinion/alfonso-torres-hernandez/apuntes-pedagogicos/sobre-el-concepto-de-formacion>
- Traver, M. (Junio de 2019). *WOMENALIA*. Obtenido de Tu perfil profesional incluye tu formación, tu experiencia, tus habilidades y las capacidades que has desarrollado a lo largo de tu vida laboral hasta este momento.: <https://www.womenalia.com/es/carrera-profesional/94-muy-util/9689-objetivo-profesional-curriculum>
- Ubillos, S. (s.f.). *Componentes de la Actitud. Modelo de la Acción Razonada y Acción Planificada*. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>

APÉNDICE A

CUESTIONARIO SOBRE LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD PARA
LOS EGRESADOS 2019 – II DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION Y GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA

Tesis: Competencias de empleabilidad para mejorar la inserción laboral de los egresados 2019
 – II de la Escuela Profesional de Administración y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma

Instrucciones

A continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceré nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones

- Total Acuerdo: TA
- Acuerdo: A
- Indeciso: I
- En Desacuerdo: D
- Total Desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
Conocer a nuevas personas es sencillo para mi					
Cuando compartes ideas o pensamientos te dejas entender eficazmente					
Mis habilidades se perciben fácilmente					
Mi comportamiento denota mi personalidad					
Reconozco las 4Ps al momento de analizar estrategias de marketing					
Es fácil para mi seleccionar, administrar, capacitar e inducir al personal					
Se me hace fácil elaborar el reporte de costos directos e indirectos para la interpretación y análisis de variación de los costos					
Tengo la facilidad de planificar y analizar productos y adquisiciones para una empresa					
Reconozco el problema principal con facilidad					
Reconozco la causa de un problema con facilidad					
Tengo la capacidad de dar propuestas de solución hacia un problema					
Tengo la capacidad de dar nuevas alternativas de mejora para una buena ejecución de un proyecto					
Tengo la facilidad de expresarme o dirigirme ante un público, sin miedo alguno					
Escucho y respeto las decisiones de los demás					
Organizo mis tiempos al momento de realizar una actividad					
Trabajar en equipo es fácil para mi tomando en cuenta mi responsabilidad con el cargo asignado					
Considero esta frase en mis labores "Un líder no te dice lo que tienes que hacer. Te enseña cómo se hace".					
Incentivo a los demás a efectuar las cosas bien en un tiempo adecuado					

Practico la tolerancia con actitud positiva al momento de ocurrir un problema en mi equipo					
Puedo sacar mis propias conclusiones al momento de llegar a un acuerdo					
El tener practicas me ayudan a tener un conocimiento más amplio de mi carrera profesional					
Tengo en cuenta que al terminar mi carrera realizare mis prácticas para ingresar y aprender en una gran empresa, sin importar el pago mensual					
Para obtener experiencia optare por un trabajo voluntario para aumentar mis posibilidades de encontrar un mejor puesto de trabajo					
Si no encuentro trabajo con facilidad, tengo en mente practicar en una empresa sin pago alguno					
Estoy atenta(o) a las nuevas oportunidades de trabajo continuamente					
Mi Curriculum vitae esta actualizado					
Tengo experiencia laboral o recientemente he gozado de una oportunidad laboral					
Tengo en cuenta la disponibilidad de tiempo si ingreso a una empresa					
Utilizo las redes sociales como base importante para un análisis de mi perfil profesional					
Me relaciono con los demás e intento aprender de ellos					
Tengo facilidad de mantener redes de comunicación entre mis colegas					
Utilizo la bolsa de trabajo de mi universidad para encontrar oportunidades laborales					
Me relaciono con los demás e intento aprender de ellos					
Tengo facilidad de mantener redes de comunicación entre mis colegas					
Utilizo la bolsa de trabajo de mi universidad para encontrar oportunidades laborales					
Me relaciono con los demás e intento aprender de ellos					
Tengo facilidad de mantener redes de comunicación entre mis colegas					
Utilizo la bolsa de trabajo de mi universidad para encontrar oportunidades laborales					
Actualizo mi CV frecuentemente con mis datos personales					
Tomo en cuenta mis estudios realizados actuales al momento de actualizar mi Curriculum vitae					
Me capacito frecuentemente para mejorar mis oportunidades laborales					
En mi experiencia, es conveniente desarrollar habilidades directivas					
Mi CV es indexado (añadido) frecuentemente a diferentes oportunidades de empleo					
Reconozco los objetivos de los test psicológicos en los procesos de selección					
Acepto evaluar mis conocimientos como parte de mi formación y crecimiento					
Considero que la prueba del polígrafo es válida y necesaria en la selección de personal					
Es la vestimenta una forma de presentar mi formalidad y lograr una buena impresión					
Mantengo una mirada firme y actitud positiva al momento de ser entrevistado					
Me muestro seguro al momento de ser entrevistado					
Es la puntualidad un valor que practico diariamente					

APÉNDICE B

PERMISO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y
GERENCIA DE LA UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PARA PODER
REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACION



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N 1410-2016-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA



Oficio N° 175-2021-EPAG-FACEE

Surco, 6 de julio del 2021

Señorita

Karolina Milagros SEGURA DEL AGUILA

Bachiller de la Escuela de Administración y Gerencia de la FACEE

Presente. -

**ASUNTO: Autorización a la Srta. Bachiller Karolina Segura,
para realizar investigación con fuentes de datos de
la EPAG**

De mi consideración:

Es muy grato dirigirme a usted con la finalidad de hacer de su conocimiento que su pedido de autorización para obtener información de la Escuela de Administración y Gerencia para la elaboración de la tesis para la obtención del título profesional, ha sido aceptada por el Sr. Decano de nuestra Facultad.

Por lo anterior, puede utilizar la información necesaria para su investigación por lo que, si desea atención presencial, le informo que la oficina de la Escuela de Administración y Gerencia está atendiendo presencialmente de lunes a viernes en el horario de 8.00 a 14.00 horas.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente

 **UNIVERSIDAD RICARDO PALMA**
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



Mg. JORGE CARBAJAL ARROYO
DIRECTOR
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA

c/c. Decano
JCA/hpl.