



FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“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”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Herrera Quintanilla, Fabiola Stefhanie

Asesor:

Mg. Elizabeth García Salirrosas

Lima – Perú

2017

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **Fabiola Stefhanie Herrera Quintanilla**, denominada:

Elizabeth Emperatriz García Salirrosas
ASESOR

Augusto Francisco Javes Sánchez
**JURADO
PRESIDENTE**

Carmelia Ornella Lambruschini Tafur
JURADO

María Jeanett Ramos Cavero
JURADO

DEDICATORIA

Dedico de manera especial mi tesis a Dios por ser el fundamento de mi vida, ayuda y principal inspiración de mis sueños. A mis padres por su amor, fuerza y sustento en cada momento. Asimismo, a mis hermanas por motivarme a crecer y acompañarme en este camino. También, a mis profesores y amigos que han hecho de mi vida universitaria una gran experiencia.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar de manera satisfactoria mi carrera, a mis padres por su ayuda en mis proyectos de vida. Asimismo, mi alma mater UPN por la oportunidad de crecimiento profesional que me ha brindado en el ámbito laboral y educación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS	1
DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO1. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática.....	10
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Formulación de los problemas específicos.....	12
1.3 Justificación.....	13
1.4 Limitaciones	14
1.5 Objetivos	14
1.5.1 Objetivo general.....	14
1.5.2 Objetivos específicos	14
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes	15
2.1.1 Antecedentes Internacionales	15
2.1.2 Antecedentes Nacionales	18
2.2 Bases teóricas.....	20
2.2.1 Variable Independiente: Formación laboral basada en competencias.....	20
2.2.2 Variable Dependiente: Empleabilidad.....	29
CAPITULO 3. HIPOTESIS.....	43
3.1 Formulación de la hipótesis.....	43
3.1.1 Hipótesis Específicas.....	43
3.2. Operacionalización de variables.....	44
CAPÍTULO 4. MATERIALES Y MÉTODOS	46
4.1 Tipo de Investigación.....	46
4.2 Material de estudio	46
4.2.1 Unidad de estudio	46

4.2.2 Población	46
4.2.3 Muestra.....	47
4.3 Técnicas, procedimientos e instrumentos.....	47
4.3.1 Recolección de Datos	47
4.3.2 Análisis de Información	47
CAPÍTULO 5. RESULTADOS.....	48
5.1 Análisis de Confiabilidad	48
5.2 Análisis Descriptivo	49
5.3 Análisis Inferencial	59
.....	60
DISCUSIÓN.....	63
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS	70
ANEXOS.....	74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Rangos de Alfa de Croncach.....	48
Tabla 2 Procesamiento de Datos	48
Tabla 3 Prueba de Confiabilidad	48
Tabla 4 Distribución de frecuencias de la Formación Basada en Competencias	49
Tabla 5 Distribución de frecuencias de la Formación Basada en Competencias	50
Tabla 6 Distribución de frecuencias de la competencia metodológica	51
Tabla 7 Distribución de frecuencias de la competencia social.....	52
Tabla 8 Distribución de frecuencias de la competencia participativa	53
Tabla 9 Distribución de frecuencias de empleabilidad laboral	54
Tabla 10 Distribución de frecuencias de los conocimientos técnicos.....	55
Tabla 11 Distribución de frecuencias de las competencias conductuales.....	56
Tabla 12 Distribución de frecuencias de actitud de búsqueda.....	57
Tabla 13 Distribución de frecuencias de la demanda mercado laboral.....	58
Tabla 14 Correlación Formación Laboral Basado en Competencias y Empleabilidad	60
Tabla 15 Correlación Competencias Técnicas y Empleabilidad	60
Tabla 16 Correlación de Competencias Metodológicas y Empleabilidad	61
Tabla 17 Correlación Competencias Sociales y Empleabilidad	61
Tabla 18 Correlación Competencia Participativa y Empleabilidad	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Formación por Competencias Laborales (CAPLAB, 2004).....	29
Figura 2 Formación Basada en Competencias (Fuente: Software Spss v23).....	50
Figura 3 Competencia técnica (Fuente: Software Spss v23).....	51
Figura 4 Competencia metodológica (Fuente: Software Spss v23).....	52
Figura 5 Competencia social (Fuente: Software Spss v23).....	53
Figura 6 Competencia participativa (Fuente: Software Spss v23).....	54
Figura 7 Empleabilidad laboral (Fuente: Software Spss v23).....	55
Figura 8 Conocimientos técnicos (Fuente: Software Spss v23).....	56
Figura 9 Competencias Conductuales (Fuente: Software Spss v23).....	57

RESUMEN

La presente tesis realiza el estudio de la formación laboral basado en competencias y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte de la sede Los Olivos del 2015 – I al 2017 – I. Así también, señala el escenario actual del mercado laboral y los requisitos más solicitados por los empleadores de diversas empresas en el país.

Los indicadores fueron empleados y comparados para dar a conocer la influencia que tiene una sobre otra en el desarrollo de los egresados, pues cada indicador muestra el logro o déficit del ámbito laboral de cada uno de ellos y a su vez considerar que pueden mejorar para potenciar su empleabilidad.

Con respecto al primer capítulo de la investigación se describe acerca del desenvolvimiento de la empleabilidad en la sociedad y su presencia en el mundo laboral. Luego se plantea la problemática y se establecen los objetivos; así también las limitaciones que se presentaron al realizar la tesis. En el siguiente capítulo se presentan los antecedentes nacionales e internacionales de autores que se lograron interesar por el tema elegido en distintos años. Juntamente con ello, se desarrolla el marco teórico referente a formación laboral por competencias y la empleabilidad. En el tercer capítulo se formula la hipótesis y se operan las variables; luego, en el cuarto capítulo se indica el tipo de investigación, la aplicación en la población y uso de métodos estadísticos para conocer los resultados y evaluar la presencia de las variables en la empresa elegida.

Posteriormente, se agrega los gráficos, se redacta los resultados y luego se redacta la discusión con respecto a las conclusiones de los antecedentes que se tomaron en cuenta.

Finalmente se expone las conclusiones de acuerdo con la influencia de cada dimensión de la formación basado en competencias y la empleabilidad. Asimismo, se agregan las recomendaciones con respecto a los resultados estadísticos aplicados en la población de estudio. Asimismo, se logró dar respuesta al objetivo general y a los específicos.

ABSTRACT

This thesis carries out the study of job training based on competencies and the employability of the graduates of the Faculty of Business of the Universidad Privada del Norte from Los Olivos campus from 2015 - I to 2017 - I. Also, it indicates the current labor market scenario and the most requested requirements by employers of various companies in the country.

The indicators were used and compared to show the influence that one over the other has on the development of the graduates since each indicator shows the achievement or deficit of the work environment of each one of them and at the same time consider that they can improve to enhance their employability

Regarding the first chapter of the research, it describes the development of employability in society and its presence in the labor market. Then the problem is posed and the objectives are established; this also the limitations that were presented when carrying out the thesis. In the next chapter, we present the national and international backgrounds of authors who were interested in the theme through the years. At the same time, the theoretical framework is developed concerning labor training by competences and employability. In the third chapter, the hypothesis is formulated and the variables are operated; then, in the fourth chapter, the type of research is indicated, the application in the population and the use of statistical methods in order to know the results and the evaluation of the presence of the variables in the chosen company.

Afterwards, the graphs are added, the results and the discussion are written related to the conclusions of the background that was taken into account.

Finally, the conclusions are presented according to the influence of each dimension of competency-based training and employability. In addition, the recommendations regarding the statistical results applied in the study population are added. It was also achieved, to respond to the general and the specific objective.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El mercado laboral en las últimas tres décadas ha experimentado grandes cambios influenciado por el ámbito político, social y económico que han repercutido fuertemente en el mundo de trabajo. Este proceso de modernos cambios implica alteraciones del funcionamiento y de la manera en que se comprende el concepto de mundo laboral. A comienzos del siglo XX se manifiesta el conocimiento de empleabilidad y se interpreta como la capacidad que tiene un individuo para conseguir un empleo, teniendo en cuenta sus características personales y el mercado laboral; aunque el término se ha vuelto popular desde los años 90', ha provocado debates por la teoría y práctica, pero siempre la responsabilidad es de los mismos trabajadores. A nivel internacional, en Estados Unidos y Gran Bretaña ligada a la gran depresión, la palabra empleabilidad se centraba en tres criterios, el rango de edad (15 a 64 años), no tener limitaciones físicas o mentales y no tener restricciones familiares fuertes. Es así como se detectaba la competitividad entre las condiciones de empleabilidad. En 1970, la empleabilidad fue medida por las deficiencias de calificación profesional, movilidad y presentación, a lo que se dio solución con entrenamientos de selección y programas de como presentarse a entrevistas. En Francia, la medición se da en función de proporciones de grupos sociales, empleables o no; se mide por la tasa de desempleo en el mercado de trabajo.

En la década de los 90' como consecuencia de lo acontecido en los años anteriores, Estados Unidos consideraba como indicadores de empleabilidad a las personas que obtenían un empleo, la duración y el salario. En el 2001 diversos autores muestran que la concepción de muchos no ha sido suficientemente completa, debido a los cambios de las diversas épocas pues las teorías no tienen un alto grado de relación entre capital humano o a las exigencias del mercado o modalidad de empleo. En el 2003 la Fundación Chile considera que el concepto de empleabilidad no es claro, pese a ello asumen que depende del momento, el lugar y los actores que lo utilicen; también comentan que es una dimensión de la vida laboral de las personas que obtienen un empleo, se mantiene en él y contribuye de manera exitosa.

La concepción de la empleabilidad ha ido cambiando a lo largo de los tiempos, esta se debe a la influencia de situaciones diversas que enfrentaba cada época. Algo que ha permanecido en la transformación que engloba la empleabilidad, es que existe un

desfase en la demanda de empleo y los profesionales que se pueden conseguir para satisfacer las exigencias del mercado de trabajo. Esto se debe a que los requisitos actuales se basan en competencias que conciernen a competencias personales y competencias en conocimientos. Problemáticas como la escasez de talento es un tema de preocupación para muchos países. En Estados Unidos se realizó una encuesta a gerentes de Recursos Humanos, ellos comentaban que atraer y retener es su prioridad, pero el 60% se encontraba preocupado por la escasez de talentos. También, se investigó que la calidad de los postulantes había decaído en un 10% alargando el proceso de contratación de 37 días a 51 días y más del tercio de los gerentes habían contratado a candidatos debajo del promedio o perfil requerido. Algunos de los empleadores manifestaron que las cualidades que requerían al momento de contratar es la comunicación, trabajo en equipo, habilidad analítica, flexibilidad, adaptabilidad, liderazgo, etc. Adicionalmente mencionan que valoran los conocimientos en computación y un idioma adicional al del origen.

El Perú atraviesa un ambiente laboral dinámico, los requerimientos del mercado de trabajo son cada vez más exigentes, existe una contradicción entre la demanda de empresas o entidades y la oferta del capital humano. En el Perú existen entre 15,000 a 30,000 puestos de trabajo en empresas o entidades formales para 200,000 egresados cada año, lo que genera una competencia bastante complicada para obtener un empleo. Por ello, es importante señalar las tendencias exigidas para una mejor preparación de parte de los egresados. Es vital para ellos mantenerse actualizados, llevar cursos, diplomados y maestrías que le dan un mayor valor a su perfil profesional y esto es independiente al sector en el que se tengan experiencia. Otro de los aspectos valorados por el mercado de trabajo es la experiencia laboral, como voluntariados, apoyo en proyectos que complementen su formación y no necesariamente en distintos centros de trabajo. Asimismo, los reclutadores están prestos a las aptitudes como liderazgo, iniciativa, trabajo en equipo, toma de decisiones, etc. Están en la búsqueda de líderes que potencian sus equipos de trabajo con actitudes justas e ideas creativas. En cuanto a los aportes y logros permiten mostrar al postulante como una persona que se preocupa por crecer y trascender en sus funciones. Entre estos logros destacan, el mejor trabajador del año, la pro actividad, la cooperatividad, etc. Otra característica valorada por los reclutadores es la lealtad. Es usual en los millenials la rotación constante de empleo, decisión influenciada por la experiencia dentro de los centros de trabajo o el aumento de sueldo. Al incluir las

renuncias a pocos meses en sus experiencias anteriores, da a entender que es probable su renuncia en algún corto tiempo y no es confiable su estadía en el rango de más de un año en la empresa.

La formación profesional basado en competencias es un tema nuevo para muchos profesionales, el desarrollo de las habilidades blandas es indispensable para el buen desempeño en el mercado de trabajo. El enfoque que se le brindará a la empleabilidad en esta investigación es considerando la formación laboral en base a competencias para tener la posibilidad de encontrar un trabajo o mantenerlo. Esta formación laboral toma en cuenta la formación profesional y experiencias laborales en las cuales ha desarrollado sus competencias. Es por ello, que es de suma importancia conocer la formación laboral que se viene desarrollando en los egresados de la carrera de Administración y su situación actual en el mercado, que competencia desarrollaron y que consideran que aún falta desplegar.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo influye la Formación Laboral basado en competencias en la Empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I?

1.2.1 Formulación de los problemas específicos

- a) ¿Cómo influye las competencias técnicas en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I?
- b) ¿Cómo influye las competencias metodológicas en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I?
- c) ¿Cómo influye la competencia social en la empleabilidad de los egresados de la Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I?
- d) ¿Cómo influye las competencias participativas en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I?

1.3 Justificación

El mercado laboral es un escenario cambiante, a lo largo del tiempo la necesidad de profesionales altamente calificados es más exigente. La formación laboral que reciben los egresados universitarios y las competencias destacadas les da la posibilidad de desarrollar una mejor empleabilidad en su vida profesional. Por ello, considero que las variables pueden estar relacionadas debido a los requisitos laborales que presentan las diversas empresas o entidades. Los resultados de la formación previa nos podrán responder de su eficiente o deficiente desenvolvimiento en el mercado.

La presente investigación busca destacar la importancia del desarrollo empleabilidad mediante el énfasis de la formación laboral para contribuir con el crecimiento profesional de los egresados de la carrera de Administración.

Así mismo, servirá como guía para las futuras investigaciones relacionadas al tema estudiado, considerando el respeto de las fuentes bibliográficas redactadas. También se tomará en cuenta el valor intelectual agregado del material empleado. Por medio de los métodos, técnicas y proceso se planificará posibles soluciones al problema específico. En esta oportunidad con respecto al de empleabilidad.

Así también, es importante señalar que el presente estudio de investigación busca contribuir con la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración. Promoviendo la formación laboral y su importancia en desarrollar las competencias que le permitan a los egresados desenvolverse en el mercado de trabajo. Finalizando la Universidad Privada del Norte logrará destacar el pilar de empleabilidad, generando una imagen de prestigio y confiabilidad en su calidad educativa.

1.4 Limitaciones

Las limitaciones que se obtuvo para la realización de la investigación son:

- a) La dificultad en la recaudación de información por la carencia de libros físicos referentes al tema elegido en la Biblioteca de la casa de estudio.
- b) La variación de horario del horario en realización de investigación.
- c) La disponibilidad de los egresados para la realización del instrumento del estudio (encuesta).

Es importante señalar que a pesar de las limitaciones se llevó a cabo la realización de la investigación. Considero viable el estudio de las variables pues el resultado será de gran contribución para el desarrollo de la empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Privada del Norte.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la Formación Laboral basado en competencias en la Empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Identificar la influencia de la competencia técnica en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.
- b) Determinar la influencia de la competencia metodológica en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.
- c) Establecer la influencia de la competencia social en la empleabilidad de los egresados de la Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.
- d) Determinar la influencia de la competencia participativa en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

La investigación titulada Análisis de la Empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo, de Altamiranos (2014), publicada por la Universidad Politécnica salesiana sede Cuenca, Ecuador. Señala que las organizaciones hoy en día no solo buscan en los potenciales colaboradores el conocimiento académico, sino también que posean, habilidades, destrezas, actitud y aptitud, aspectos psicológicos, factores que no solamente marcaran la diferencia entre uno y otro empleado, sino que contribuirá con el buen desarrollo de las tareas y el crecimiento de la empresa. Por tanto, debemos tomar en cuenta que no solo las organizaciones son las responsables de emplear a un graduado, sino también la capacidad que tienen este de ser empleable, esto quiere decir, que los graduados satisfagan los requerimientos o necesidades de los empleadores para ocupar un cargo, puesto que las organizaciones hoy en día han demostrado que están en continuo cambio, ya que los requerimientos del entorno empresarial así las exigen. Este antecedente acota profundizando en la empleabilidad de los egresados y la responsabilidad que tienen para ser atractivos al mercado laboral. Esto es a través del cumplimiento de requisitos para ser seleccionados y no ser derrotados por los continuos cambios del entorno, sino flexibles y preparado a cualquier situación imprevista. Además, es importante tener en cuenta los requerimientos de las empresas y las actitudes más valoradas de los postulantes que los define y separa por una línea delgada de uno y otro.

La investigación titulada El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: Un estudio comparado entre España y México, de Gómez (2012), publicado por la Universidad de Valladolid, Yucatán, México. Señala que el desarrollo de competencias en los individuos es necesario para estar acordes a los cambios que en nuestra sociedad están surgiendo. La formación es un hecho continuado y prepara para la inserción al mundo del trabajo, permitiendo hacer frente a los desafíos laborales. Las personas pueden certificar sus competencias, independientemente de la forma de adquisición de sus saberes, debido a la existencia de los organismos que realizan este

proceso, que se encuentran organizados y regulan el mismo en varios países del mundo. Las organizaciones públicas o privadas enfocadas a la producción de servicios o productos conocen que la adquisición de competencias de parte de sus trabajadores es necesaria. Debe realizarse con el objetivo de responder a las demandas de sus clientes, y a las exigencias del mercado. Sin embargo, aprender es una tarea que se realiza muchas veces sin ser enseñados. Se aprende haciendo, en el ritmo de la cotidianidad del trabajo. Este antecedente contribuye enfatizando la importancia de las competencias, aporte que ellas tienen en la sociedad y su repercusión en el mercado laboral. También, nos permite conocer que existen posibilidades de desarrollarlas por medio de organismo que se interesan por la formación laboral. Cabe señalar que la practicidad y cotidianidad de las labores diarias permiten ser conocedores de su trabajo.

La tesis titulada Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad, de Rodríguez (2012), publicada por la Universidad de Zaragoza, Zaragoza, España. Indica que llegó a la conclusión de que cuanto más se trabajan las competencias transversales, se generan más posibilidades de mejorar las existentes; por lo tanto, se pueden trabajar en pro de conseguir una mejora de las mismas. Asimismo, afirma que las competencias se pueden transferir y adecuarse para que ser instrumentos que repercuten en buenas acciones en tiempos cambiantes de alto nivel de competencia. Las habilidades destacadas son la comunicación, el pensamiento analítico, creatividad, resolución de conflictos, trabajo en equipo, motivación y ágil aprendizaje. Las competencias son innatas e individualizan a las personas lo que les permite identificarse en conocimientos, aplicación y actitudes. El antecedente contribuye profundizando en cuanto a las competencias, la manera en que se desarrollan y como pueden ser adoptadas. Estas son valoradas porque muchas de ellas son innatas que representan un conjunto de actitudes, capacidades y creatividad que sirven para un buen desempeño laboral. El destacado profesional y la inserción dependen de cuánto las desarrolle a lo largo de su vida profesional.

La investigación titulada La reforma de la formación profesional en España a través del diseño por competencias: Un análisis desde la perspectiva de los agentes sociales, de Lorente (2011), publicado por la Universidad de Granada, Granada, España. Señala que la formación profesional es importante para el crecimiento y desarrollo social, cultural y económico, ya que en un momento crítico social tiende a disminuir los índices de desempleo, lo que da a relucir que ambos tienen correlación. También, son abundantes las demandas que se reclaman por parte del mundo empresarial y productivo para una mejor y adecuada formación de los ciudadanos, que responda a las exigencias del

mercado laboral. De hecho, disponer de un capital humano formado, competitivo y competente, con los conocimientos y habilidades necesarias para ejercer sus empleos está íntimamente ligado a la modernización de la formación profesional. Este antecedente nos permitirá incrementar nuestro conocimiento referente a la importancia de la formación profesional, que se convierte en un impulsor fundamental en la economía y de la sociedad. Esto se debe al estricto mercado laboral que exige una adecuada formación de parte de los ciudadanos, ya que al contar con profesionales preparados se genera la modernización del mercado laboral.

La tesis titulada Formación basada en competencias. El caso de los estudios de la Escuela de administración de instituciones, por Monzo (2011); publicada en la Universidad Panamericana, Distrito Federal, México. Indica que la formación basada en competencias define el perfil deseable para la titulación de sus alumnas, con el desarrollo del nuevo programa basado en competencias y haber llevado a cabo los cambios del programa anterior, pues se obtuvo buenos resultados. Son claras ahora las competencias que será necesario reforzar e implementar para robustecer el perfil de egreso en el nuevo plan de estudio y sea más atractivo y conveniente para los empleadores de nuestras egresadas. Uno de los impedimentos que se tuvo para aplicar cambios en el plan de estudio fue modificar la enseñanza tradicional y sus métodos. De lo contrario se busca implementar otros orientados a las necesidades funcionales que sean interactivas y sólidos de evaluación. La investigación incrementa el conocimiento de la importancia de cumplir con el perfil que exigen las empresas a través de las competencias, al identificarlas se desarrolla un plan para impulsar el interés en ellas. Al identificar los requerimientos de las empresas permite la adaptación al cambio y la formación constante. A su vez, señala el importante desempeño de los formadores laborales y la exigencia de mantenerse actualizados para transmitir conocimientos conceptuales y prácticos.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En la investigación titulada Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad de la comunidad Andina, de Victoria (2017); publicado por la Pontificia Universidad Católica, Lima. Determinó que el mercado laboral en la actualidad es cambiante, una de las manifestaciones de este nuevo contexto es la migración laboral. Este viene a ser la oportunidad de empleo que un buscador opta por mejorar sus condiciones de trabajo a diferencia de su natal país, tomando en cuenta el cambio de residencia temporal o permanente con la esperanza de un nuevo empleo y con la posibilidad de regresar para emprender una carrera decente La investigación contribuirá para profundizar el incremento de la empleabilidad tomando en cuenta la migración laboral analizando la mejora de oportunidades, exigencias del mercado internacional y beneficios de la experiencia obtenida una vez que retornan a su país original. Así también, conocer los requerimientos de las empresas externas y cambios que conllevan el nuevo empleo en el exterior.

La tesis titulada Estudio cualitativo de la empleabilidad en una empresa de seguros peruana, de Ferradas (2015), publicado por la Pontificia Universidad Católica, Lima. Identificó que son cuatro las características más importantes para realizar contribuciones positivas a la organización: Análisis y toma de decisiones, comunicación dirigida, comportamiento de ciudadanía organizacional y honestidad. Estas características estarían determinando la empleabilidad en la empresa estudiada, ya que contribuye de manera positiva a la organización, lo cual generaría que pueda incorporarse a la misma, mantener su puesto de trabajo o desarrollarse dentro de la compañía. Esta investigación nos permite profundizar nuestro interés en desarrollar las cuatro características que determinan la empleabilidad en una empresa del rubro de seguros. El análisis que permite el criterio para emprender nuestras actividades. La toma decisiones para la resolución de conflictos, la comunicación dirigida para exponer nuestras ideas y saber compartirlas. La ciudadanía es nuestro comportamiento y desarrollo en la empresa y la honestidad que es la ética profesional que permiten nuestra permanencia y destaque en una organización.

La tesis titulada Plan de Marketing Personal para incrementar el nivel de Empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación, de Gómez (2016), publicado por la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Determinó que las competencias más valoradas por los empresarios son la visión a largo plazo, capacidad para la planificación, adaptabilidad a los cambios, liderazgo, orientación a logro de objetivos, perspectiva corporativa y motivación. Al alinear el perfil según los

requerimientos exigidos por el mercado laboral permite el posicionamiento y diferenciación profesional. También, indicó que la calidad, coherencia, ecuanimidad, prestigio y empleabilidad son elementos esenciales en el mercado laboral. Del mismo modo, las empresas trujillanas distan de estar preparadas para emplear a profesionales de calidad profesional internacional. El antecedente permitirá profundizar nuestros conocimientos sobre los requisitos de los empresarios en cuanto a los egresados, alinear el perfil laboral a las exigencias del mercado laboral nos permitirá ser atractivamente empleables. Cabe resaltar que aun contando con las principales habilidades es necesario reconocer que las empresas peruanas en su mayoría no están preparadas para contratar profesionales del nivel señalado.

La tesis titulada Estudio cualitativo de la empleabilidad en una empresa de seguros peruana, de Ferradas (2015), publicado por la Pontificia Universidad Católica, Lima. Identificó que son cuatro las características más importantes para realizar contribuciones positivas a la organización: Análisis y toma de decisiones, comunicación dirigida, comportamiento de ciudadanía organizacional y honestidad. Estas características estarían determinando la empleabilidad en la empresa estudiada, ya que contribuye de manera positiva a la organización, lo cual generaría que pueda incorporarse a la misma, mantener su puesto de trabajo o desarrollarse dentro de la compañía. Esta investigación nos permite profundizar nuestro interés en desarrollar las cuatro características que determinan la empleabilidad en una empresa del rubro de seguros. El análisis que permite el criterio para emprender nuestras actividades. La toma de decisiones para la resolución de conflictos, la comunicación dirigida para exponer nuestra idea y saber compartirlas. La ciudadanía es nuestro comportamiento y desarrollo en la empresa y la honestidad que es la ética profesional que permiten nuestra permanencia y destaque en una organización.

La tesis titulada La empleabilidad en las personas con discapacidades en Omaped, de Gaspar y Huatarogo (2015), publicado por la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo. Identificó que las condiciones de la empleabilidad en las personas con discapacidad inscritas en la OMAPED-Huancayo son; actividades laborales informales e ingresos económicos que no cubren la canasta básica familiar. Esto ocurre por la poca accesibilidad a un empleo digno que hace que los individuos con discapacidad carezcan de recursos y medios económicos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas. Las características de la empleabilidad de las personas con discapacidad. Inscritas en la OMAPED-Huancayo son actividades de tipo informal (comercio y servicios.) y las condiciones son inadecuadas, pese a que cuentan con un lugar determinado de trabajo,

siendo estos parques, alrededores de mercados y zonas muy concurridas, la cual en muchos casos no reúne los requisitos de salubridad necesarios para que este tipo de población pueda laborar. Este estudio nos permitirá profundizar nuestros conocimientos sobre la empleabilidad de las personas con discapacidad en el Perú, tomar atención de las limitaciones y repercusiones en su desarrollo profesional. También, conocer las oportunidades laborales que brindan la OMAPED y las cadencias del programa para discapacitados. Así también, tomar en cuenta las empresas que brinda oportunidades a las personas con habilidades diferentes, como se encuentra el mercado actual respecto la inclusión y Responsabilidad Social en el Perú.

La investigación titulada Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de Capacitación Laboral Juvenil Projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años, de Julca (2013) publicado por la Pontificia Universidad Católica, Lima. Señaló que en cuanto al recurso humano se puede afirmar que la capacitación brinda el desenvolvimiento de habilidades que permite generar bienes y brindar servicios que da como resultado la productividad. Los cursos que tienen mayor demanda empresarial son los operativos; sin embargo, existe deficiencia en la colocación de los jóvenes en la Fase Laboral, porque los Empresarios no brindan las prácticas laborales a los jóvenes. Este antecedente contribuirá para fomentar la importancia de las capacitaciones para desarrollar habilidades que permita a los jóvenes insertarse al mundo laboral, mejorando su desempeño y agregando valor a las empresas. En consecuencia, aumentará el nivel de empleabilidad. Otro punto importante en destacar es que los cursos operarios son valorados, pero al no tener dichos conocimientos los estudiantes pierden oportunidades para obtener Prácticas Pre Profesionales.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable Independiente: Formación laboral basada en competencias

2.2.1.1 Conceptualización de competencias

Se refiere como competencias a la capacidad que posee una persona, como el conocimiento adquirido, destrezas y habilidades personales que le permite satisfacer las demandas específicas o requerimientos particulares exigentes. (Obaya y Delgadillo, 2011)

Espizberg (1983) propone cuatro postulados para especificar una competencia:

La competencia textual que tiene que ver con la conducta o interpersonal referente a un contexto ya sea situacional, de lugar o tiempo. Así también, se refiere a la competencia con respecto a las habilidades, conocimientos, actitudes y resultados que obtenga a través de ellos. Asimismo, se juzga la competencia según la efectividad de ella teniendo en cuenta que puede ser innata o desarrollada con el tiempo. Por otro lado, es funcional pues se basa más en aplicar que en el saber.

Alles (2006) comenta que la competencia hace referencia a las características personales relacionadas al comportamiento, que permiten un buen desempeño en las labores de trabajo. Independiente del puesto y las características que la empresa y mercados puedan tener.

2.2.1.2 Ejes en la formación de competencias

En lo que refiere a la formación por competencia intervienen en la responsabilidad las instituciones educativas, sociedad, mercado laboral y entorno de la persona. Son cinco los ejes para la ideal formación del perfil profesional:

- a) Responsabilidad de las instituciones educativas: Se refiere a los procesos pedagógicos y metodológicos que emplean con recursos de calidad como docentes y servicios con un alto estándar con el propósito de formar.
- b) Responsabilidad social: Es la formación cultural que imparte su medio fortaleciendo sus valores solidarios, conocimientos y recursos económicos para su desenvolvimiento.
- c) Responsabilidad del sector laboral – empresarial- económico: Es la participación por medio de los sistemas educativos existentes.
- d) Responsabilidades de la familia: Es la formación basada en valores, principios y de convivencia básica entre los miembros de la familia.
- e) Responsabilidad personal: Está relacionado con el proyecto de vida y las competencias de autogestión. Sergio Tobón (2005)

2.2.1.3. Perspectivas conceptuales de la competencia laboral

SECAP (2013) expresa que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define que la competencia es la capacidad de realizar con éxitos las actividades laborales.

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada. (F. Vargas, 2004).

2.2.1.4. Rasgos que caracterizan la formación basada en competencias profesionales

Según Tejeda y Sánchez (2012), expresan que:

La formación universitaria de profesionales competentes de distintas carreras logra ser un reto para los docentes, ya que deben tener en cuenta los rasgos y enfoques basados en competencias que constituyen esenciales por ser sistemáticas e integradoras. A continuación, sus distintas expresiones:

- a) Complejo: Por la integración, movimientos y relaciones dinámicas entre ellas.
- b) Holístico: Por su carácter totalizador en formación, evaluación, certificación y formación de las competencias como dimensiones que desde su singularidad se interconectan y se materializan en el marco de su concreción como enfoque formativo de los profesionales universitarios.
- c) Contextual: Expresa las características asociadas a la profesión a través de actividades o escenarios laborales donde se desenvuelven profesionalmente, esto viene hacer un ejercicio como pilar para la formación de competencias.
- d) Flexible y consciente: Se hace real en cada profesión, ya que desarrollan la adaptabilidad a las exigencias del perfil o programa de aprendizaje para los estudiantes con el fin de aprender e integrar las competencias profesionales.
- e) Desarrollador: Se considera el desenvolvimiento de competencias para su formación, tomando en cuenta las que favorezcan su crecimiento en el ámbito profesional y laboral.

2.2.1.5. Tipos de competencia y sus características

Las competencias laborales pueden ser de diferentes clases:

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.

- a) **Experiencia Laboral:** La inserción laboral del recién egresado suele ser una crisis, ya que se debe a su poco o nula experiencia laboral. Esto genera a que muchas veces sea excluido de 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 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 la anhelada entrevista y convertirse en un candidato atractivo para el empleador.

Otro punto importante por resaltar es la alta aspiración salarial de los egresados, sumando la falta de conocimiento técnico, mala imagen, irresponsabilidad y poca cultura general. Esto genera el rechazo de los empleadores, algunos tips que tener en cuenta y aumentar las probabilidades para ser el candidato elegido son; realizar al largo de la carrera trabajos voluntarios, lo que permite tener una experiencia y desarrollar habilidades. Después de esta experiencia previa podrán reconocer sus competencias, logros y añadirlas al CV. Asimismo, agregar los talleres y charlas a las que asiste pues contribuye en conocimientos que lo hacen más atractivo al mercado y puesto al que está participando. (Lira, 2016)

- b) **Habilidades Blandas:** Durante el proceso de búsqueda del candidato para una entrevista o empleo, los empleadores están buscando personas con dos tipos de habilidades: duras y blandas o sociales. A principio de la carrera lo más solicitado son las habilidades duras, son conocimientos importantes para el trabajo, como el dominio de las funciones o experiencia previa. Sin embargo, la necesidad de desarrollar las habilidades blandas es importante, es por ello que las evaluaciones aplicadas en el proceso de selección toman en cuenta la personalidad y el desenvolvimiento del candidato. A pesar de que la

identificación de ellas no es fácil de medir, se pueden hallar las más importantes que requiere el cargo y reconocer el peso que tienen. CENTRUM (2016).

- c) **Conocimientos Académicos:** Se entiende como la suma de conocimientos adquiridos los cuales permiten consolidar las competencias individuales. Lamentablemente hoy en día hay un desfase en el conocimiento obtenido por el centro de estudio y lo que demandan las empresas. Esto se debe a la postura ofertista que es educar con independencia a lo que requiere el mercado. A su vez la formación no debe ser entendida como la simple recepción de datos y acumulación de títulos, se refiere al crecimiento intelectual que permite a la persona en desarrollar su capacidad analítica y crítica y resolver problemas. La acumulación de grados académicos no garantiza la calidad integral de la persona como profesional, el desarrollo de la carrera no es una trayectoria sin detenimientos sino pequeños tramos donde se va adquiriendo conocimiento para el mejor desenvolvimiento como profesional. (Garavía, 2017)

- d) **Idioma Técnico**

Es el uso de un lenguaje especial utilizado por diversas ciencias y técnicas que permite el mejor desempeño de funciones y entendimiento de ellas. La diferencia que existe en el idioma científico y técnico es que uno tiene como finalidad la transmisión de conocimiento y el idioma técnico se trata de datos concretos para ponerlos en práctica inmediata. (Martínez, 2017)

2.2.1.5.2. Competencia metodología

Es la manera adecuada de llevar a cabo determinados procedimientos al elaborar una tarea. También, se toma en cuenta para la resolución de problemas que se presentan de manera diaria que en un futuro servirán para enfrentar circunstancias que se presenten.

- e) **Flexibilidad**

Según Chaux (2017), es la disposición para laborar en distintas situaciones personal y de forma grupal. Asimismo, es comprender y tomar en cuenta los puntos de vista de los demás para promover cambios que sumen a la organización. Algunas actitudes que permiten ser adaptables:

- Conocer el mercado nos ayuda a prever cambios y saber reaccionar a ellos.
- Analiza las características del grupo para adaptarse y tener un mejor desempeño.
- Elabora estrategias para enfrentar retos y nuevos cambios.
- Realiza proyectos modernos para cumplir perspectivas actuales y potenciales
- Lidera y promueve la flexibilidad

f) Usos de Procedimientos

En el año 2018, Pérez y Gardey se refieren a la forma de proceder, que tiene que ver con la manera en la que actuamos en determinados momentos. Son pasos para desarrollar una labor eficaz, pues la finalidad es hacer más fácil la acción para alcanzar el objetivo. Cabe resaltar que hay muchas formas de aplicar procedimientos y se pueda alcanzar el mismo resultado, de esta manera los procedimientos tienen estructura e identidad.

g) Resolución de problemas

Iriarte (2011) demostró que es la habilidad de dar soluciones eficaces y rápidas, por medio de acciones correctivas con iniciativas. Permite dar a conocer la proactividad al dar respuesta a una determinada situación considerando el tiempo y sentido personal. Las guías para resolver problemas son: clasificar los problemas, diseñar alternativas, tomar en cuenta las consecuencias y elegir lo más adecuado para implantarlo. Es un proceso mental en el cual intervienen los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que de manera anticipada dan solución al problema.

h) 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:

Es la colaboración que tienen las personas para trabajar con otras. Tienen facilidad de comunicación, postura positiva frente al grupo y sabe dar críticas constructivas. Su adecuada relación interpersonal y responsabilidad le permiten un buen desenvolvimiento en su entorno social

a) Sociabilidad

Bisquerra (2017), es la habilidad de socializar y convivir en armonía con los demás en una sociedad. Esta virtud es la suma de amabilidad, respeto cordialidad, etc. Permite desarrollar el servicio a otros y una mejor relación con otros poniendo en práctica los valores de la sociedad. En ello interviene el dominio de la comunicación efectiva, respeto, ser asertivo, escucha activa, etc.

b) Comportamiento

Para Quintero (2003), los gerentes son aquellas personas que llevan a cabo planes a través de un equipo de trabajo dentro de una organización. Esta por medio de ellas busca alcanzar su objetivo, haciendo que sus acciones y comportamiento está dirigido alcanzarlas. La tarea del comportamiento de las personas por medio de los gerentes constituye en la actualidad una de las tareas más importantes. La organización debe buscar adaptarse a la gente, pues ellos cumplen un papel determinante para los logros de la empresa.

c) Adaptabilidad

Alles (2012) informa que es la comprensión de manera rápida de los cambios que suscitan en la organización y su entorno. Es transformar las debilidades en fortalezas y usarlas por medio de planes a largo plazo para alcanzar el

posicionamiento de las empresas. Esto ayudará a lograr las metas trazadas por medio de la habilidad de dirigir en tiempos difíciles, anticipándose a las tendencias.

d) Coperatividad

La cooperatividad favorece el aprendizaje, ya que lo autorregula. Asimismo, la participación de todos, la ayuda mutua, empatía hace del trabajo una mejor experiencia. Es también, una estrategia que permite sumar el valor personal de cada integrante. Aunque es importante señalar que no es sencillo, existen las experiencias frustrantes y de tensión. Para cooperar hay que estructurar actividades de manera que promueva la participación de los demás para realizar la tarea y así equilibrar el trabajo personal y grupal. (Punset, 2011)

2.2.1.5.4. Competencia participativa

Lo posee aquella persona que sabe intervenir en la empresa por medio de su puesto o funciones, sabe dirigir y organizarse. Sabe aceptar nuevas responsabilidades y planificar para alcanzar la meta trazada.

a) Participación

Para Pérez y Merino (2010) consideran que la participación es recibir y dar algo. Es parte innata del ser humano asociarse con otros con el objetivo de lograr determinada actividad o meta. Son muchas las tareas que no se pueden llevar a cabo de manera individual sobre todo las de solidaridad. Por lo tanto, es común que nos encontremos relacionándonos de forma constante en acciones, opiniones de proyectos que benefician e involucra a todos.

b) Coordinación

Para Bembibre (2009) se entiende por el trabajo en conjunto de distintos elementos que permitan obtener resultados. Es armonizar de tal manera que cada cosa o individuo agregue valor para dar como efecto lo trazado. Para desarrollar la coordinación es necesario planificar, organizar, y delegar las tareas que otros llevarán a cabo para unir esfuerzos y conseguir la meta. La coordinación puede ser planificada o espontánea depende de la persona que lo asuma y las circunstancia en que se lleve a cabo.

c) Capacidad de responsabilidad

Alles, M. (2012) comenta que es la generación de resultados a través de la satisfacción en el trabajo. Asimismo, es la muestra de preocupación por realizar tareas a tiempo y calidad. Con la finalidad de dar resultados favorables a los planes establecidos por la empresa. También, es la habilidad de practicar buenas costumbres dentro como fuera de la empresa.

d) Capacidad de dirección

Actualmente, existe un denominador en las organizaciones nacionales e internacionales y es la falta de dirección en los directivos. Es importante el liderazgo de en las empresas, ya que desarrolla un reconocimiento e impacta al entorno. Es necesario el desarrollo del ámbito profesional y humano. Así analizar, trabajar en equipo, con precisión tomando en cuenta su alrededor cambiante que enfrenta de manera constante día a día.

Es importante comprender que la formación académica (bachiller, licenciatura, maestría y doctorado) no es sinónimo de buenos puestos laborales. Lamentablemente nos han hecho creer que es así, pero en el día día los retos que se presentan requieren de competencias que garantice el logro de objetivos, trabajo en equipo, innovación, etc. Los directivos con esa capacidad permiten desatar de su equipo lo mejor y de sí mismo. Quintero (s.f)

Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo (CAPLAB, 2004), señala que las uniones de las siguientes competencias señaladas en el cuadro son importantes para el impacto en la empleabilidad de las personas:



Figura 1 La Formación por Competencias Laborales (CAPLAB, 2004)

En su mayoría estas competencias pueden ser promovidas por las instituciones de formación profesional y dependen de la capacitación del docente que imparte los cursos o conocimientos, el uso de métodos de enseñanza, equipamiento, etc.

2.2.2 Variable Dependiente: Empleabilidad

2.2.2.1 Conceptualización de Empleabilidad

Según Alberti, Villena y Peluffo (2013) definen la empleabilidad de la siguiente manera:

El concepto de empleabilidad ha sufrido distintas interpretaciones a lo largo del tiempo. En sus inicios se definía la empleabilidad conforme a las características sociodemográficas de los sujetos empleables. Sin embargo, en la actualidad el concepto se ha diversificado y se ha hecho más complejo, convirtiéndose en una realidad psicosocial que, además de incluir características y condiciones del sujeto empleable, incluye variables que pretenden indicar la probabilidad de una persona de conseguir o mantener un empleo en un determinado contexto sociolaboral. Con todo, los trabajos existentes sobre el constructo empleabilidad suelen coincidir en los componentes de la empleabilidad: conocimientos y habilidades, capacidad de aprendizaje, logros en el desarrollo de la carrera y en la búsqueda de empleo, conocimiento profesional y eficacia personal.

Al hablar del valor de la empleabilidad, Campos (2006) sostiene

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 que lo que ahora se reconoce como actitudes laborales en otros momentos que se ha denominado “comportamiento” laboral. (p.104)

Alles (2006), 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 su recurso humano 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 organización.

“Empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, es decir, clientes para mis servicios), cuando y donde sea necesario” (Temple, 2006, p39)

2.2.2.2 Los componentes de empleabilidad

Campos (2006), expresa que La palabra empleabilidad no proviene de la lengua castellana, sino de una palabra inglesa Employity. La cual está constituida de la palabra employ que tiene como significado empleo y hability que se traduce como habilidad. La unión de ellas da como resultado Employability y adaptado al castellano significa empleabilidad. El concepto de empleabilidad se entiende como la habilidad de obtener o mantener un empleo y en otras versiones se entiende como la capacidad de no estar desempleado.

Alles (2006) expresa que la empleabilidad de una persona depende de 4 factores:

- a) Conocimientos técnicos: Son conocimientos obtenidos a través del estudio de manera formal o informal. Por ejemplo, presupuestos, informáticas, etc.
- b) Competencias: Son capacidades que no se adquieren necesariamente por el estudio, pero estas no son imposibles de desarrollarse a lo largo de la vida profesional. Entre ellas: trabajo en equipo, liderazgo, orientación al cliente. Es importante saber que si

estas no son innatas su desenvolvimiento es un poco difícil y toma tiempo. Depende mucho de predisposición de aprender, aplicarla y seguir la guía de desarrollo.

- c) La actitud de búsqueda con que sale al mercado: Implica entrenamiento en la búsqueda de trabajo centrada en las posibilidades de obtener lo que se busca. Implica el conocimiento de los requerimientos del mercado laboral.
- d) El mercado: Es conocer las exigencias del mercado laboral. A su vez se relaciona con las ofertas disponibles y el lugar donde nos encontremos pues depende también del lugar de la cantidad de demanda de personas u ofertas de empleo.

2.2.2.3 Fases de la Empleabilidad

Temple (2006) comenta que las fases de empleabilidad son:

- a) Las competencias Personales Valoradas: Todas las personas poseemos determinadas competencias, estas pueden o no ser valoradas por el mercado laboral según el tipo de trabajo que realizamos. Si estas competencias personales no son valoradas, nuestra empleabilidad será baja, es importante por ello conocer lo que demanda el mercado de trabajo de acuerdo con nuestra especialidad.
- b) La demanda en el Mercado Laboral: El mercado laboral es variable y las oportunidades para cada perfil no siempre son constantes. Por ello, la demanda de nuestro servicios o conocimientos al ser bajo debemos evaluar las oportunidades que existen y mejorar nuestra empleabilidad tomando en cuenta las oportunidades y posibilidades para desarrollarla.
- c) La exposición ante los decisores en el Mercado objetivo: Conociendo la demanda del mercado de trabajo y nuestras competencias no es suficiente para ser empleables. También, es importante tomar en cuenta que debemos ser notorios para el mercado. Es necesario que reconozcan nuestra existencia laboral.

2.2.2.4 Conocimientos Técnicos para la empleabilidad

2.2.2.4.1 Conocimientos de Gestión

Tiene como propósito mejorar el desempeño de las personas y la empresa. Asimismo, aprovechar el conocimiento presente y futuro de esfuerzos y estudio. Es un proceso que apoya a las organizaciones para hallar importante información, seleccionar, organizar y comunicar con el equipo con el fin de resolver problemas, aprender y tomar buenas decisiones.

La gestión ayuda a mejorar el desempeño de la organización mediante el planeamiento de estrategias y políticas juntamente con la colaboración del personal con compromiso para llevar a cabo el trabajo y aplicar la gestión. (Hernández, 2014).

2.2.2.4.2 Conocimientos Extracurriculares

Para García (2014) es lamentable la preparación para muchos estudiantes significa asistir a clases, tomar apuntes, memorizar conceptos y prepararse para los parciales o finales. Sin embargo, muchas de las competencias exigidas por el entorno laboral no se basan en el aula de clase sino fuera del salón.

Hay cosas importantes y entretenidas que suceden fuera de aulas que pueden enriquecer la formación del estudiante. Porque a través de ellas puede desarrollar habilidades adicionales al programa de la carrera, más aún si estos son demandados por el mercado laboral.

- a) Proyectos: Ayudan a demostrar la capacidad en planeación, estructura y ejecución de ideas. Es importante desarrollar proyectos fuera de la escuela independiente de la carrera que estudian.
- b) Publicación de trabajos, reportes o artículos: Es una buena idea compartir nuestros pensamientos y comunicarlas en redes o de manera presencial.
- c) Participación de debates: Muestra que sabe sustentar sus ideas y comunicarlas.
- d) Obtención de patrocinios: Presentar tus ideas a empresas puede ser de ayuda para emprender un negocio propio.
- e) Organización de eventos: Muestra tu habilidad para dirigir y ejecutar eventos que involucran gran cantidad de personas.

2.2.2.4.3 Herramientas Tecnológicas

Temple (2006) considera que:

Existen áreas donde debemos estar actualizados, pues si no le tomamos importancia perjudicamos nuestra empleabilidad. Lo primero se refiere a estar informados acerca de las noticias nacionales e internacionales de diarios, revistas, páginas y fuentes confiables que puedan afectar nuestra profesión, sector, rubro de la empresa donde laboramos. Asimismo, la tecnología pues se actualiza constantemente para relacionarse o tener información. Sobre programas o accesos debemos saber lo siguiente: navegar en internet, manejar

adecuadamente el correo electrónico, los procesos de texto, hojas de cálculo, conocer programas para hacer diferentes presentaciones y manejar redes sociales. Todo depende de la época en las que nos encontramos generaciones anteriores te exigían sumar, restar, escribir. Hoy en día es necesario tener identidad en el mundo digital para interconectarse y ser más empleables. Es importante ser proactivos en la web, construyendo óptimamente nuestra marca personal en las diferentes redes sociales y en general. La gran parte de empresa busca a sus empleados por internet, no estar al día en la era digital es un suicidio profesional.

2.2.2.5 Competencias Conductuales

2.2.2.5.1 Liderazgo

El liderazgo es una de las cualidades más solicitadas por las empresas, pero el liderazgo es innato de una persona o se desarrolla en los centros de trabajo. De acuerdo con varias entrevistas que se realizaron a personas claves, se ha identificado que muchas empresas están realizando muy buenos procesos que permiten el desenvolvimiento de líderes en sus ejecutivos que beneficia a toda la organización. Esto es importante para las empresas, ya que detectaron que es necesario que brinde herramientas para dirigir personas y generar cambios en la empresa. Las empresas entrenan a sus colaboradores, invierten dinero y tiempo.

Antes se asumió que el líder nacía y asumió su rol y los demás debían seguirlo. En cambio, ahora todos aspiran a serlo; para ello deben levantar su voz y decir lo que piensan y lo que consideran que no está bien. (Vargas, 2016)

2.2.2.5.2 Trabajo en equipo

Según Francia (2016), liderar un equipo no es trabajo sencillo. Son muchos los líderes que obvian su rol con sus colaboradores y olvidan que los aspectos de formación que él imparte en ellos son de importancia para el logro de objetivos. Para poder liderar un equipo es importante tener los siguientes consejos:

- d) Llegar a conocer a los integrantes: Para trabajar con personas hay que conocerlas y que se conozcan entre ellos. Si empezamos a dar la carga laboral y no generar la interacción del equipo. Una buena forma es haciéndolos participar y que comenten de las experiencias que cada uno tuvo en su ambiente laboral.

- e) **Mostrar lo que representan:** Conversa con ellos y muéstrales la razón de tus decisiones, en que se basan tus conocimientos y prioridades. También, para ellos ser de mucho interés la manera que los evalúes y lo esperas de su rendimiento. Informarles acerca de los valores, misión, visión los fideliza con la imagen de la empresa.
- f) **Explica a los nuevos cómo trabaja el equipo:** Cuando se integre una persona nueva al equipo, es el líder que debe enseñar el proceso y funciones que debe realizar. A su vez esto será de mucha ayuda en su aprendizaje y deja las normas claras para todos. También, si sucede algún problema puede tener la confianza de comentar y dar solución
- g) **Establecer o aclarar los objetivos:** Algo que no deben olvidar los gerentes es ser comunicativos con su equipo. Por ello, implementar reuniones que permitan a los colaboradores desenvolverse y de su punto de vista respecto a lo que sucede en el equipo es enriquecedor. Dar las cifras de logros, correos de felicitaciones, detalles es motivador para continuar esforzándonos el alcanzar las metas.

2.2.2.5.3 Orientación al Cliente

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 le otorgamos el producto o servicio y de los internos con los que trabajan dentro de la organización. No es una actitud específica sino con el cliente sino una que permanece con respecto a sus necesidades y la forma en que actuamos en respuesta a ella.

a) **Mínimo:**

- No tiene comunicación de manera constante con el cliente
- No conoce las necesidades o problemas que tienen sus clientes.
- Su actitud no fomenta el trabajo en equipo
- No mide el nivel de satisfacción de sus clientes
- Le molesta estar en contacto con ellos y satisfacer sus demandas.

b) Inferior:

- Promueve en trato constante con el cliente
- Tiene una actitud de servicio
- Tiene dedicación y paciencia al atender voluntad en satisfacer las necesidades del cliente
- Sabe que el cliente es fundamental para la organización y trabaja en base a ello

c) Medio:

- Está dispuesto a ayudar a los clientes internos y externos
- Responde a las necesidades de los clientes superando sus expectativas
- Dedicar tiempo en conocer a detalle a sus clientes
- Genera mecanismos para saber el nivel de satisfacción

e) Alto

- Promueve en su equipo la búsqueda de satisfacción de los clientes
- Transforma sus productos o servicios de acuerdo con el gusto del cliente
- Genera ambientes y procesos para dar lo mejor al cliente

f) Superior:

- Una de sus principales estrategias es su cliente bien cuidado y lo aplica día a día
- Se informa sobre las potenciales necesidades de su cliente
- Considera importante la relación a largo plazo con su cliente
- Es un cliente interno y externo que busca aportar solución o satisfacer necesidades

2.2.2.6 Actitud de Búsqueda

Es el ejercicio de búsqueda de empleo sumado a la indagación de perfiles. Implica conocer la forma de encontrar empleo de manera inteligente: las competencias que requiere el puesto y las posibilidades de cumplir con los requerimientos de mercado laboral.

2.2.2.6.1 Búsqueda de Empleo

La búsqueda de empleo es una exploración importante que debe ser planificada y no improvisada. Necesita tiempo, reflexión y método de investigación. Con una buena organización y planificación la búsqueda será más óptima y las probabilidades de encontrar trabajo más altas.

Antes de empezar la búsqueda, es importante tomarse un tiempo para meditar sobre lo que conocemos de nuestro ámbito laboral, fortalezas, áreas de mejora e intereses profesionales.

a) ¿Cómo soy?

Se refiere a describir con seguridad las actitudes personales.

b) ¿Qué sé?

Tener claro nuestros conocimientos, técnicos, tecnología e idiomas

c) ¿Qué sé hacer?

Se trata de la experiencia previa con la que se cuenta

d) ¿Qué puedo hacer?

Es acorde a las capacidades que posee una persona, habilidades personales.

e) ¿Qué quiero hacer?

Va de acuerdo con los intereses que tenga la persona en desarrollarse profesionalmente.

Esa reflexión permitirá un mejor enfoque de las empresas y puestos en los cuales existen las posibilidades de éxito laboral. (Don Empleo, 2012)

2.2.2.6.2 Definir tus Objetivos

Marín (2014) señala que la definición de objetivos debe ser de a largo y corto plazo, en cada entorno personal como, aspectos académicos familiar, social, profesional, etc. El rango de tiempo puede ser de 10 a 15 años para el desarrollo de objetivos y concretar planes. Asimismo, es ideal tener en mente la siguiente posición que desea ocupar a fin de alinear sus objetivos de acuerdo con la meta. Elaborar los objetivos son mediante tres aspectos: el poder de hacer, el querer hacer y el encaje. Otro de los puntos a evaluar al definir los objetivos son las áreas donde deseamos desempeñarnos, también el sector de nuestro interés, la organización que sea compatible con nuestros valores personales y distancia de centro de trabajo (nacional o internacional).

2.2.2.6.3 Elabora tu 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 a 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. Luego de recopilar la información se debe empezar con la búsqueda por medio de portales y diversos medios de envío de CV; es importante darle seguimiento para saber en qué proceso se encuentra la postulación. (Loureiro, 2017).

2.2.2.6.4 Curriculum Vitae

Cubas (2017), indica que el Curriculum Vitae o CV' es una herramienta fundamental para la búsqueda de empleo. A pesar de que todo se a virtualizado el cv en cualquier formato tiene el poder de abrir puertas y cerrar en las diferentes empresas; para elaborar un cv victorioso debemos ingresar nuestros datos actualizados, considerar una foto formal actual, una descripción del perfil profesional que a grandes rasgos refleje todo lo descrito en el curriculum. Los datos de estudio deben ser lo más recientes y de acuerdo a la experiencia detallar funciones y logros obtenidos en cada experiencia. Finalmente, las participaciones en conferencia u otra actividad externa. Algunos de los puntos considerados de los reclutadores al evaluar un cv son los errores ortográficos, las redes sociales y la forma en que socializa por ese medio, la experiencia laboral relacionada al puesto que aplica, datos de contactos desactualizados y elaborar un CV extenso.

2.2.2.6.5 Pruebas de Selección

Riverio (2017) concluye que existen muchas formas de aplicar pruebas de selección para ocupar un puesto, cada empresa aplica diferentes herramientas para seleccionar al candidato ideal. Los resultados de las pruebas de los aspirantes son totalmente diferentes en ellas se evalúan sus habilidades lógicas, competencias y conocimientos de la vacante. La gran mayoría de empresas aplica test psicológicos con el fin de realizar un filtro general para luego hacer uno más específico y contar con la cantidad de candidatos que cumplen en un 80% los requisitos solicitados. La solicitud de una prueba puede ser algo extraña para los postulantes, pero es una oportunidad de mostrar sus conocimientos, luego obtener una entrevista personal

para exployar sus respuestas y presentar una imagen ideal sobre ti.

Entre los test más utilizados por las compañías son:

- Test de aptitudes
- Test de nivel intelectual
- Test de personalidad
- Test proyectivos

2.2.2.6.6 Entrevista de Trabajo

Si la empresa se contactó median una llamada o correo, eso quiere decir que te están considerando para evaluar. Las entrevistas son la oportunidad más importante del proceso de selección, pues en su gran mayoría al ser personalizada podemos hablar con confianza de nosotros nuestra trayectoria laboral, fortalezas y logros. Por ello, la preparación anticipada es fundamental para el buen rendimiento de una entrevista; como primer paso es necesario conocer acerca de la empresa o su giro de negocio. Aprender el curriculum es vital, no debe haber contradicción al comentarlo, mantener la calma, siempre tener en cuenta que una conversación y se trata de ti, Algunos puntos a tomar al pasar unas entrevistas:

- Dar un saludo confiable y amable
- Brindar las respuestas con naturalidad
- Realiza tus consultas pendientes
- Dar seguimiento al proceso de postulación

2.2.2.6.7 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. La negociación en su mayoría en un proceso de selección es referente a la remuneración, pero otras se tratan sobre la promoción a un nuevo puesto o encargaturas. (Kandarp, 2017).

Muñoz (2017) indica que son cinco cosas que se deben negociar en una entrevista. Luego de haber obtenido una buena oferta salarial, también se debe considerar un bonus por las metas

alcanzadas. Otro punto es consultar sobre los ascensos y pedir los pasos para participar en los procesos. También consultar acerca de las horas extras de qué manera se compensan o como las reconocen. El teletrabajo también es otro beneficio, algunas organizaciones permiten que sus colaboradores trabajen desde casa. Finalmente, preguntar por un horario flexible brinda beneficios para realizar actividades fuera del trabajo que sumen a tu vida profesional y personal; uno de los ejemplos es por la crianza de hijos pequeños, una maestría o viaje programado.

2.2.2.7.1 Redes Sociales

Para Patiño (2017), la fiesta del fin de semana puede traer algo más que una resaca si te encuentras en busca de trabajo. No es secreto que las empresas ejercen la mejor labor 'stalker' antes de decidirse por el próximo empleado que contratarán.

Las empresas ejercen una mejor labor que los famosos "stalker" a la hora de decidirse por el próximo candidato que contrataran. Las personas en su mayoría gustan de publicar lo que hacen, actividades de su interés y eventos a los que asistente de manera frecuente, pero la información que colocamos en nuestras redes puede beneficiarnos o perjudicarnos si nos encontramos dentro de un proceso de selección.

La personalidad que se demuestra en redes sociales se toma en cuenta. Las empresas que solicitan personal extranjero, usualmente se basa en las redes sociales para averiguar de su perfil. Las redes sociales más vistas para ámbito laboral son linkedin y facebook, muchas veces a través de ello se contactan con las personas. Después de ello se pacta una entrevista si es a distancia mediante skype o zoom.

2.2.2.7.2 Red de Contactos

Temple (2016) expresa que manejar adecuadamente las emociones muestra la inteligencia que poseemos. Esto no quiere decir que seremos compatibles con todos y caerles bien a los demás. Significa que debemos tratar bien a las personas en diversas situaciones con respeto, cordialidad, colaboración y trabajo en equipo. La química, ética y valores hace la diferencia entre los amigos y compañeros. Las personas desean trabajar con quienes se sienten bien y se sientan en confianza. Muchas veces la relación de jefe y subordinado no es así, pues nos olvidamos de que ambos son clientes y se interpone temas de labores que pueden ser buenas y malas experiencias. Hay muchos casos sobre esto, personas que traen problemas

personales al trabajo lo que mortifica la relación. La actitud que cada persona pone en el día a día mejora o empeora la relación en el grupo, es importante lo que agregamos al grupo para un buen clima laboral. Es necesario recordar que nadie quiere trabajar con quien le cae mal o tiene siempre una cara desagradable.

2.2.7 Demanda del Mercado Laboral

Núñez (2017) señala que informarse acerca de las tendencias de la especialidad que desempeña es importante. Existe una gran cantidad de egresados que al finalizar la carrera tienen altas expectativas de su desenvolvimiento en el ámbito laboral, una de las principales razones es la mejora del aspecto financiero y su aporte profesional a las empresas contratistas. Entre los tres principales desafíos que afrontarán los jóvenes hoy en día son:

- a) **Experiencia Laboral:** Es muy probable que al egresar no cuenten con experiencia y al pasar entrevista compitan con otros postulantes que si cuentan con ella. Para ello debe enfocarse en preparar un adecuado curriculum vitae destacando sus logros obtenidos.
- b) **Capacitación Constante:** Se puede destacar también mediante los conocimientos y talleres que muestra que el profesional tiene iniciativa de aprender nuevos temas de su carrera y aplicarlos en la empresa.
- c) **Salarios Variables en el Mercado:** Este punto es de alta consideración. la remuneración de un egresado sin experiencia es bajo porque aún está en formación.

2.2.7.1 Ofertas Disponibles

Desde hace 5 años se ha visto un crecimiento de las personas en educación superior universitaria y técnica Lo que refleja el aumento del capital humano en productividad. El aumento en educación técnica ha sido en un 13.7% y universitaria 23,4% entre los años 2008 y 2013. Esto es preocupante, ya que en algunos son escasas las oportunidades laborales para poner en prácticas sus conocimientos adquiridos. Esto genera como consecuencia el desempleo y que las personas opten por trabajar en puestos inferiores del nivel profesional, lo que refleja una contradicción entre la educación y el desempeño profesional. Esta inadecuación tiene repercusiones económicas en distintos aspectos. A nivel personal afecta la motivación, salario y crecimiento profesional. A las empresas afecta su productividad, la búsqueda de candidatos y utilidad. A nivel nacional genera el aumento del desempleo y reduce el crecimiento del PBI. Cada año se genera de 15 mil a 30 mil puestos de empleo a diferencia de ellos los puestos son 250 mil. Lo que da como resultado que, de cada 10 personas, una

sola consigue empleo y los demás tienen la opción de auto emplearse y trabajar informalmente.

La creación de puestos de trabajo en el Perú no es suficiente para cubrir la cantidad de personas en el mercado laboral. Por cada puesto hay un promedio de 9 a 10 personas postulando. Se espera que en los próximos años mejore el nivel de demanda laboral para emplear a más personas. (MINTRA, 2017).

2.2.7.2 Demanda del Sector

El crecimiento anual de empleo en empresas privadas formales en el Perú tuvo una variación de 0.3% en el mes de junio del 2017 a diferencia del año pasado. Esto fue generado gracias al comportamiento de las actividades extractivas y servicios. A diferencia de transporte, almacenamiento, comunicaciones, comercio y manufactura. En el rubro de extracción la variación se dio por la agricultura, pesca y minería que pertenecen a ella. En el caso de la sub-rama agricultura sustentó su incremento por las campañas de cultivo y cosecha de uvas de mesa, espárragos, mandarinas, mangos, granadas, pimientos, tomates, caña de azúcar y ají. En el caso de pesca fue por el consumo de la anchoveta para el consumo directo e industrial. Asimismo, en la minería se demandó mano de obra para la extracción de minerales polimetálicos como arena, piedra chancada, petróleo crudo, gas natural y minerales de hierro. A lo que refiere a servicios fue contribuida con tres ramas: enseñanza, establecimientos financieros y servicios prestados. En el rubro de enseñanza se contrató personal para los colegios, idiomas, academias y universidades. En lo que refiere a establecimientos financieros la mayoría se contrató por entidades financieras como bancos, cajas y bolsa de cooperativas de ahorro, fondos de pensiones y bolsa de valores. En servicios prestados a empresas fue por medio de servicios notariales, dotación de personal, asesorías.

Por otro lado, la variación negativa en la rama de transporte, almacenamiento y comunicaciones fue por la baja demanda de instalaciones de redes, transporte de pasajeros vía aérea, terrestre marítima, Lo que compete a comercio se dio por la reducción de ventas por la baja demanda de productos ópticos, joyas, útiles de escritorio y mejoramiento de instalaciones, artefactos, medicamentos, etc. El cese de personal en la rama de industria exterior se dio en la menor elaboración y fabricación de prendas de vestir y tejidos. (MINTRA, 2017)

2.2.7.3 Exigencias del mercado

Lizarraga (2015) comenta que conocer las cualidades más solicitadas del mercado y los sectores más atractivos para laboral es la paradoja del talento. Existe un desequilibrio en la demanda del mercado laboral y la escasez de talento, muchas empresas realizan procesos más sofisticados. Esto se debe a que la mayoría de sus requerimientos son cubiertos de manera interna, disminuyendo las ofertas laborales para personal externo. Algunas de las características más valoradas son:

- a) Especialización: Tener conocimientos en algo específico nos ayuda en la colocación y asignación del puesto ideal. Es necesario abandonar la idea de saber de todo un poco y orientar la carrera estudiada a algo en específico.
- b) Idiomas: El manejo de algún idioma es vital para determinadas posiciones, pero muchos perfiles presentan conocimientos básicos. Es importante el manejo del nivel avanzado, ya que existen diferentes compañías extranjeras situadas en el Perú u oportunidades de trabajar fuera del país.
- c) Soft Skills: Se refiere a las habilidades blandas, entre las más destacadas están el liderazgo, inteligencia emocional y resiliencia.
- d) Capacidad de Gestión: Está dirigida a perfiles ejecutivos como jefaturas, gerente, etc. El equipo humano es el recurso de mayor importancia en la empresa, el gerente debe motivar y manejar conocimientos financieros, económicos y experiencia en el rubro de la organización que lidera.

CAPITULO 3. HIPOTESIS

3.1 Formulación de la hipótesis

Batista, Hernández y Fernández (2014) expresan que *“son las guías de investigación o estudio. La hipótesis indica lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado”* (p.104).

H0: La Formación Laboral basado en competencias no influye en la Empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

H1: La Formación Laboral basado en competencias influye en la Empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

3.1.1 Hipótesis Específicas

- Las competencias técnicas influyen en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I
- Las competencias metodológicas influyen en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I
- Las competencias sociales influyen en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I
- Las competencias participativas influyen en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2015-I al 2017-I

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
FORMACIÓN LABORAL BASADO EN COMPETENCIAS	Aisa Ludeña (2004) Se define como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral ni es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo es una capacidad real y demostrada (p14).	COMPETENCIA TÉCNICA	Experiencia Laboral
			Habilidades blandas
			Conocimientos Académicos
			Idioma técnico
		COMPETENCIA METODOLÓGICA	Flexibilidad
			Uso de Procedimientos
			Resolución de problemas
			Control autónomo
		COMPETENCIA SOCIAL	Sociabilidad
			Comportamiento
			Adaptabilidad
			Coperatividad
		COMPETENCIA PARTICIPATIVA	Participación
Coordinación			
Capacidad de responsabilidad			
Capacidad de dirección			

Variable 2.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
EMPLEABILIDAD	Inés Temple (2014) da como definición general que la empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, es decir clientes a mi servicio), cuando y donde sea necesario (p.39).	CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	Conocimientos de Gestión
			Conocimientos extracurriculares
			Herramientas tecnológicas
		COMPETENCIAS CONDUCTUALES	Liderazgo
			Trabajo en equipo
			Orientación al cliente
		ACTITUD DE BÚSQUEDA	Búsqueda de Empleo
			Redes sociales
			Red de Contactos
		DEMANDA DE MERCADO LABORAL	Ofertas disponibles
			Demanda por Sector
			Exigencias del mercado laboral

CAPÍTULO 4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1 Tipo de Investigación

El diseño de la presente investigación realizada es no experimental - transversal.

Hernández, Fernández & Baptista (2014), concluyen que “Es decir se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto en otras variables. Es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos” (p. 149)

Así también, la investigación es de tipo transversal-ex post facto. Según Hernández & otros (2014), este diseño tiene una sola medición durante la realización de la investigación y explica la relación de causa – efecto entre las variables de estudio.

Estudio	T1
M	O

Dónde:

M: Muestra

O: Observación

4.2 Material de estudio

4.2.1 Unidad de estudio

La unidad de estudio de la presente investigación corresponde a un egresado de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos 2015 I - 2017 I.

4.2.2 Población

La población de investigación lo conforman los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte del período 2015-I al 2017-I.

4.2.3 Muestra

De acuerdo con Carrasco (2007), expresa que la muestra es *“una parte o fragmento representativo de la población cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos cuya muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población”* (p.237).

$$n = \frac{Z^2 \alpha/2 PQN}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

n= Tamaño de muestra a investigar

N= Tamaño de la población

Z= Valor de la variable normal estándar con un nivel de confianza de 95%

p= 0.5 proporción que tiene el mayor tamaño

q = Complemento de q

d= Error relativo (rango $0 < e < 0.1$)

Los datos son de nivel de confianza de 95% y con un margen de error del 5%

4.3 Técnicas, procedimientos e instrumentos

4.3.1 Recolección de Datos

La recolección de datos para la medición de las variables será el cuestionario con el instrumento Escala de Likert, el mismo que será aplicado a 89 egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte de sede Los Olivos.

4.3.2 Análisis de Información

El análisis y procesamiento de información recolectada se usará el programa SPSS. En cuanto a los cálculos, tablas estadísticas y gráficos se realizarán en el programa Microsoft Office Excel. Así también, para la transcripción de información y resultados lo plasmare en Ms. Word.

CAPÍTULO 5. RESULTADOS

5.1 Análisis de Confiabilidad

Tabla 1 Rangos de Alfa de Cronbach

RANGO	NIVEL DE CONFIABILIDAD
[0.6 – 0.7 [Regular
[0.7 – 0.8 [Bueno
[0.8 – 0.9 [Muy Bueno
[0.9 – 0.1 [Excelente

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2 Procesamiento de Datos

	N	%
Casos Válido	89	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	89	100,0

Fuente: Spss v.23

Interpretación: En la tabla N° 2 se observa que se están procesando de manera correcta 89 cuestionarios.

Tabla 3 Prueba de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,910	28

Fuente: Spss v.23

Interpretación: En la tabla N° 3 se puede observar que al procesar 28 preguntas se obtiene un nivel de confiabilidad excelente. A su vez, a través del alfa de Cronbach se puede inducir que el instrumento es 91% confiable.

5.2 Análisis Descriptivo

5.2.1 Variables

5.2.1.1 Variable Independiente: Formación Laboral Basada En Competencia

Tabla 4 Distribución de frecuencias de la Formación Basada en Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	5,6	5,6	5,6
	MEDIO	24	27,0	27,0	32,6
	ALTO	60	67,4	67,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

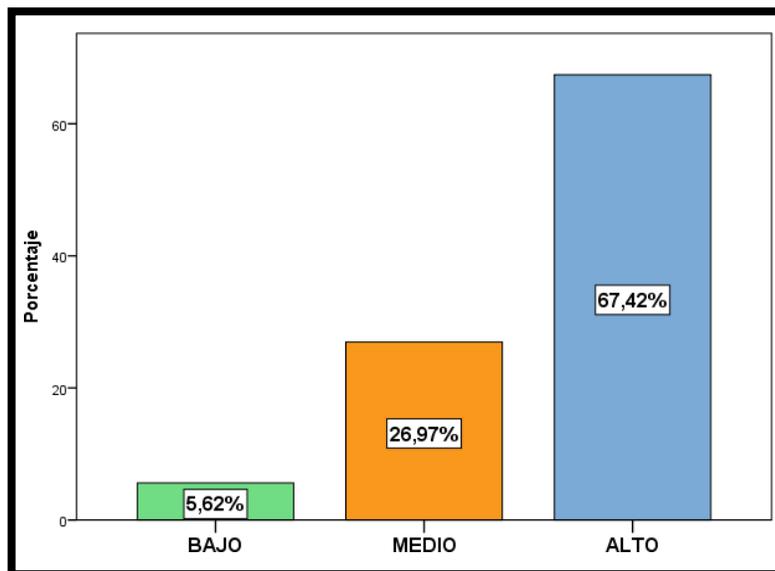


Figura 2 Formación Basada en Competencias (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 67,42% de los egresados encuestados considera que cuenta con un alto nivel de formación basada en competencias. Así también, el 26,97% considera que presenta un nivel medio de dicha competencias. Además, el 5,62% presenta un bajo nivel de formación laboral.

5.1.1.2 Dimensiones: Competencia Técnica

Tabla 5 Distribución de frecuencias de la Formación Basada en Competencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	50	56,2	56,2	56,2
	ALTO	39	43,8	43,8	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

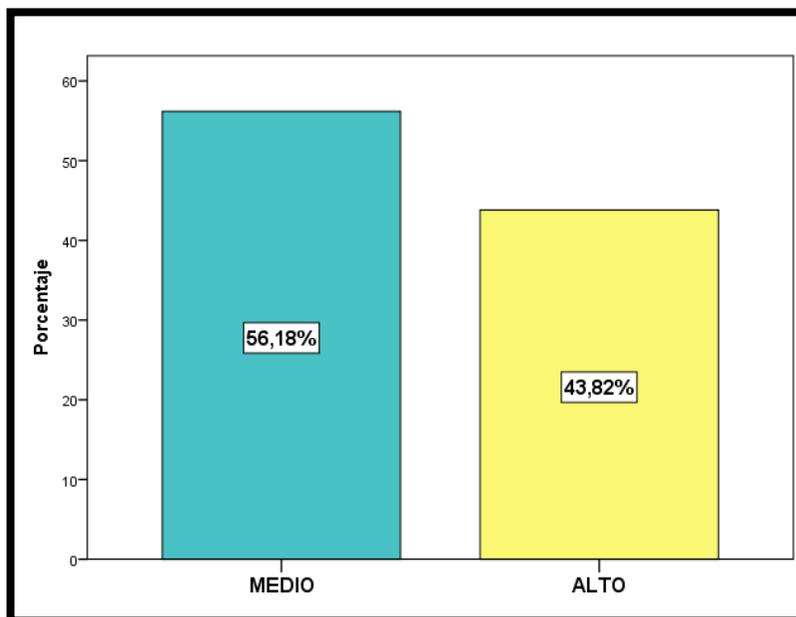


Figura 3 Competencia técnica (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 43.82% de los egresados encuestados estima que posee un alto nivel en competencia técnica; mientras el 56.18% considera que el nivel de dicha competencia es de nivel medio.

5.1.1.3 Dimensión: Competencia metodológica

Tabla 6 Distribución de frecuencias de la competencia metodológica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	21	23,6	23,6	23,6
	ALTO	68	76,4	76,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

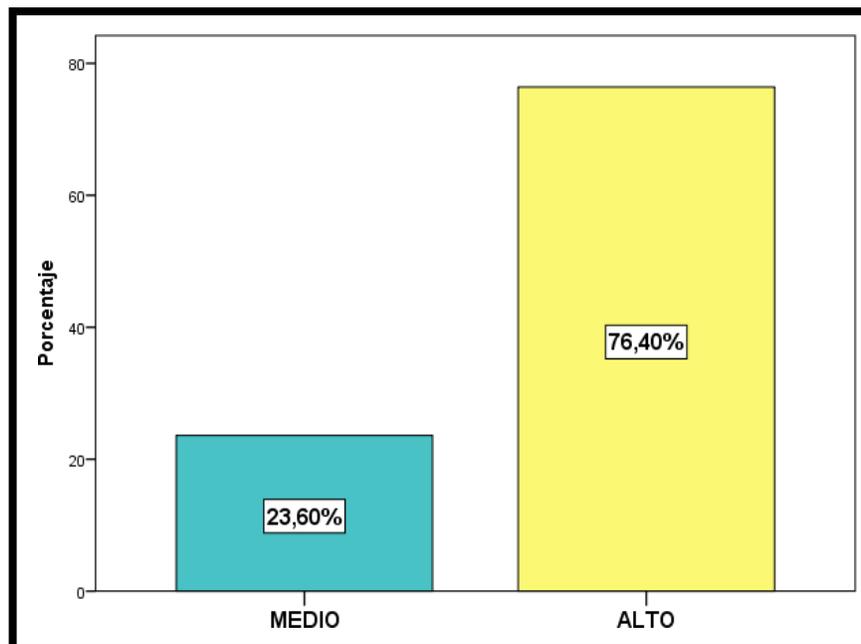


Figura 4 Competencia metodológica (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 76.40% de los egresados encuestados considera que presenta un alto nivel en competencia metodológica; mientras el 23.60% estima que el nivel que posee es medio.

5.1.1.4 Dimensión: Competencia Social

Tabla 7 Distribución de frecuencias de la competencia social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	5	5,6	5,6	5,6
	MEDIO	49	55,1	55,1	60,7
	ALTO	35	39,3	39,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

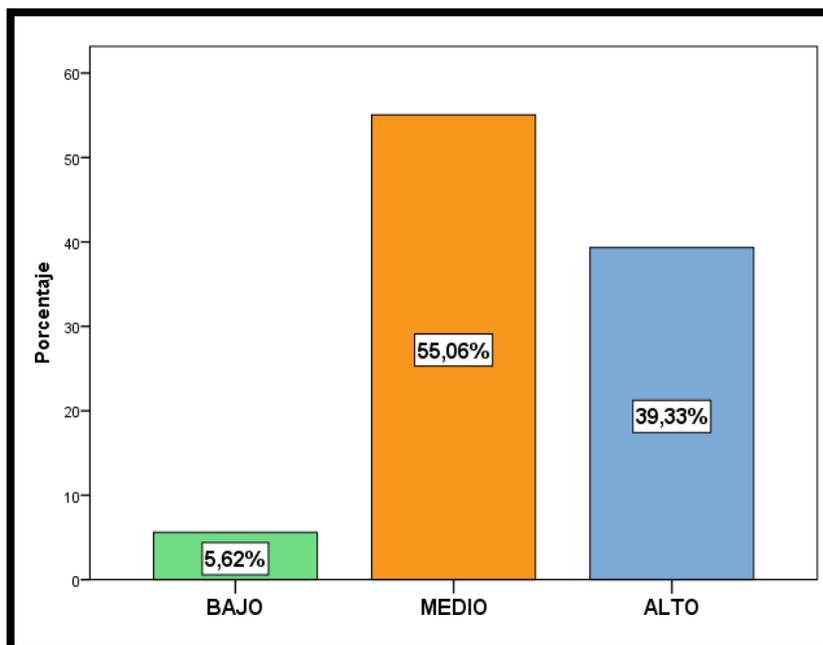


Figura 5 Competencia social (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 39.33% de los egresados encuestados considera que presenta un alto nivel de competencia social; mientras el 55.06% cree poseer un nivel medio de dicha competencia. Además, el 5.62% presenta un nivel bajo en competencia social.

5.1.1.5 Dimensión: Competencia Participativa

Tabla 8 Distribución de frecuencias de la competencia participativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	28	31,5	31,5	31,5
	ALTO	61	68,5	68,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

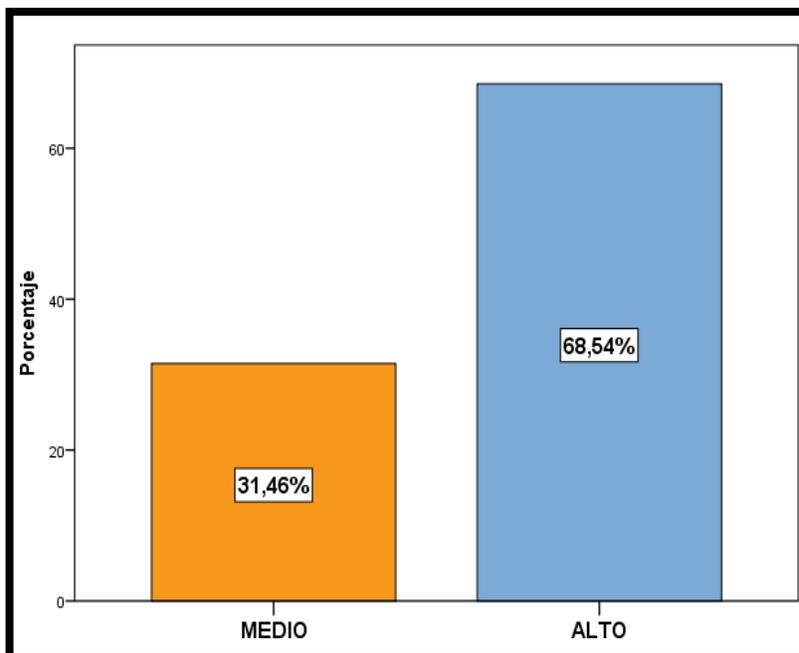


Figura 6 Competencia participativa (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 68.54% de los egresados encuestados estima que posee un alto nivel de competencia participativa; mientras el 31.46% considera que su nivel es medio en dicha competencia.

5.2.2.1 Variable Dependiente: Empleabilidad Laboral

Tabla 9 Distribución de frecuencias de empleabilidad laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	7,9	7,9	7,9
	MEDIO	49	55,1	55,1	62,9
	ALTO	33	37,1	37,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

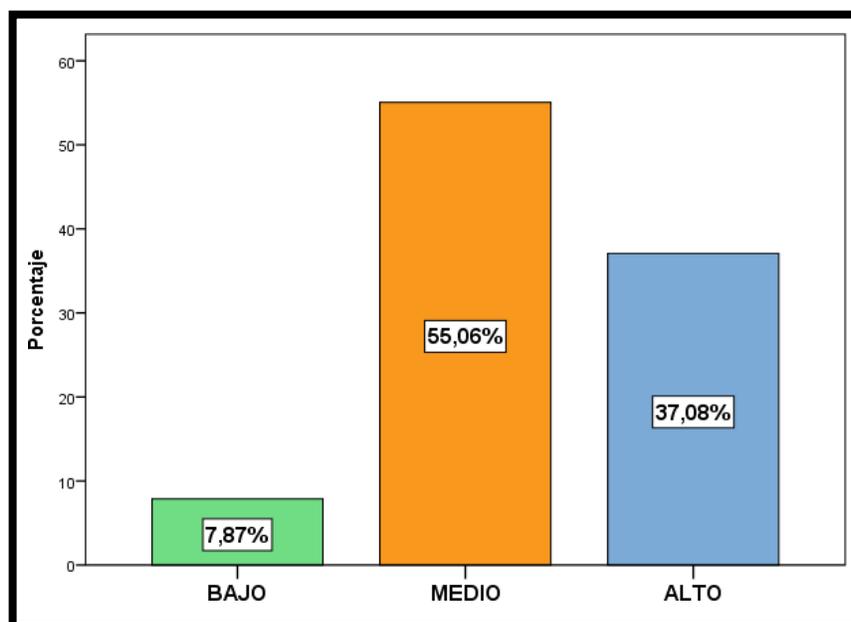


Figura 7 Empleabilidad laboral (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 37.08% de los egresados encuestados considera que tiene un alto nivel de empleabilidad; mientras el 55.06% tiene un nivel medio. Además, el 7.87% estima que su nivel de empleabilidad es bajo.

5.2.2.2 Dimensión: Conocimientos Técnicos

Tabla 10 Distribución de frecuencias de los conocimientos técnicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido MEDIO	40	44,9	44,9	44,9
ALTO	49	55,1	55,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

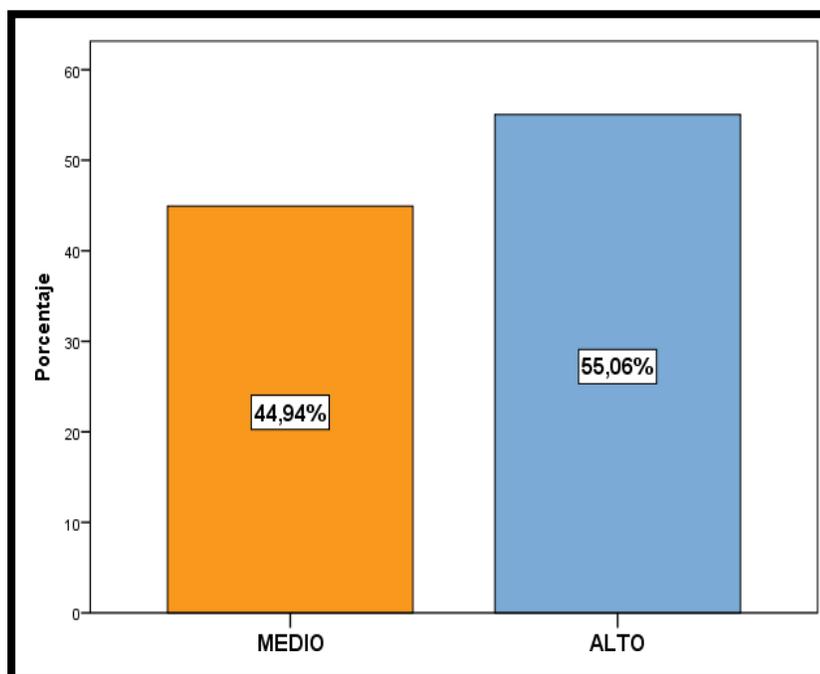


Figura 8 Conocimientos técnicos (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 55.06% de los egresados encuestados estiman que su nivel de conocimientos técnicos es alto; mientras el 44.94% considera que posee un nivel medio de dicha competencia.

5.2.2.3 Dimensión: Competencias Conductuales

Tabla 11 Distribución de frecuencias de las competencias conductuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	51	57,3	57,3	57,3
	ALTO	38	42,7	42,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

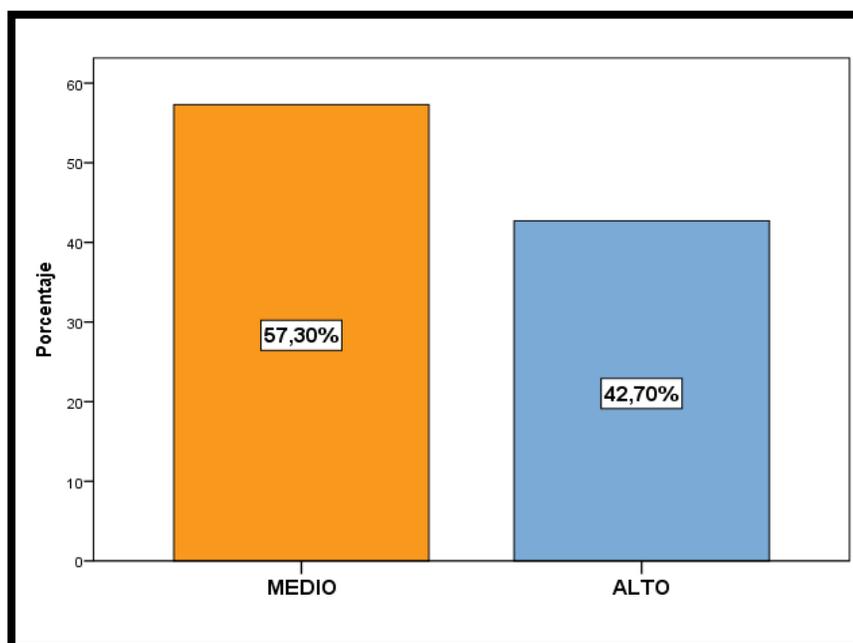


Figura 9 Competencias Conductuales (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 42.70% de los egresados encuestados opina que presenta un alto nivel de competencias conductuales; mientras el 57.30% considera que posee el nivel medio de dicha competencia.

5.2.2.4 Dimensión: Actitud De Búsqueda

Tabla 12 Distribución de frecuencias de actitud de búsqueda

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	19	21,3	21,3	21,3
	MEDIO	42	47,2	47,2	68,5
	ALTO	28	31,5	31,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

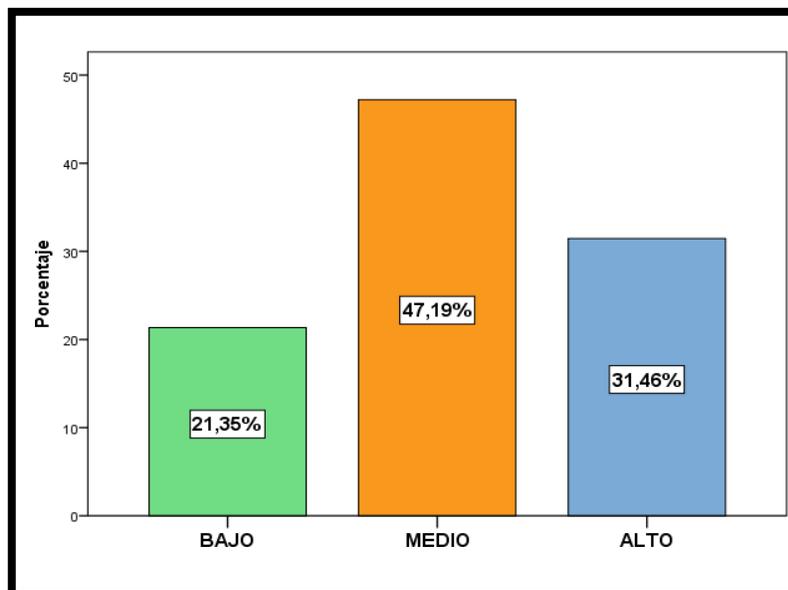


Figura N.9 Actitud de búsqueda (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 37.46% de los egresados encuestados estima que presenta un alto nivel de actitud de búsqueda; mientras el 47.19% posee un nivel medio. Además, el 21.35% considera que tiene un nivel bajo de actitud de búsqueda.

5.2.2.5 Dimensión: Demanda mercado laboral

Tabla 13 Distribución de frecuencias de la demanda mercado laboral

		Frecuencia	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	2	2,2	2,2	2,2
	MEDIO	54	60,7	60,7	62,9
	ALTO	33	37,1	37,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Spss v.23

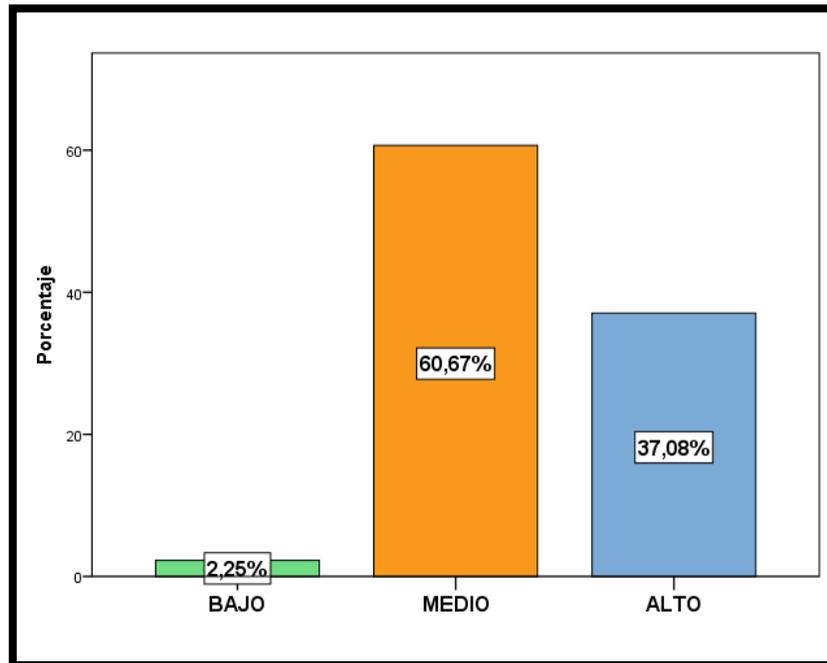


Figura N.10 Demanda mercado laboral (Fuente: Software Spss v23)

Interpretación: El 37.08% de los egresados encuestados opinan que el nivel de demanda laboral es alto; mientras el 60.67% considera que existe un nivel medio de demando del mercado. Además, el 2.25% comenta que existe un bajo nivel de demanda laboral.

5.3 Análisis Inferencial

Hi: La Formación Laboral basado en competencias influye en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

Ho: La Formación Laboral basado en competencias no influye en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

Tabla 14 Correlación Formación Laboral Basado en Competencias y Empleabilidad

			VAR_FORBASAD ACOMPETENCIA S	VAR_EMPLEABI LIDAD DAD
Rho de Spearman	VAR_FORMACIÓN BASADACOMPETENCIA S	Coeficiente de correlación	1,000	,731
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	89	89
	VAR_EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,731	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	89	89

Fuente: Software Spss v23

Interpretación: En la tabla 14 se observa que el sig = 0.000 < 0.05, donde rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Lo que quiere decir que la Formación laboral basado en competencias influye significativamente en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

Tabla 15 Correlación Competencias Técnicas y Empleabilidad

			VAR_EMPLEABILIDAD	DIM_CONTECNICOS
Rho de Spearman	VAR_EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	1	0,646
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	89	89
	DIM_COMTECNICOS	Coeficiente de correlación	0,646	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	89	89

Fuente: Software Spss v23

Interpretación: En la tabla 14, el sig = 0.000<0.05, lo que quiere decir que las competencias técnicas influye significativamente en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

Tabla 16 Correlación de Competencias Metodológicas y Empleabilidad

			VAR_EMPLEABILIDAD	DIM_COMMETODOLO
Rho de Spearman	VAR_EMPLEABILIDAD	Coefficiente de correlación	1	0,691
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	89	89
	DIM_COMMETODOLO	Coefficiente de correlación	0,691	1
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	89	89

Fuente: Software Spss v23

Interpretación: En la tabla 14, el sig = 0.000<0.05, lo que quiere decir que las competencias metodológicas influye significativamente en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

Tabla 17 Correlación Competencias Sociales y Empleabilidad

			VAR_EMPLEABILIDAD	DIM_COMSOCIAL
Rho de Spearman	VAR_EMPLEABILIDAD	Coefficiente de correlación	1	0,554
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	89	89
	DIM_COMSOCIAL	Coefficiente de correlación	0,554	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	89	89

Fuente: Software Spss v23

Interpretación: En la tabla 14, el sig = 0.000<0.05, lo que quiere decir que las competencias sociales influye significativamente en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

Tabla 18 Correlación Competencia Participativa y Empleabilidad

			VAR_EMPLEABILIDAD	DIM_COMPARTICIPATI VA
Rho de Spearman	VAR_EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	1	0,579
		Sig. (bilateral)	.	0
		N	89	89
	DIM_COMPARTICIPATIVA	Coeficiente de correlación	0,579	1
		Sig. (bilateral)	0	.
		N	89	89

Fuente: Software Spss v23

Interpretación: En la tabla 14, el sig = 0.000<0.05, lo que quiere decir que las competencias participativas influye significativamente en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general que indica la relación de influencia entre la formación laboral por competencia y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada de Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.

Estos hallazgos guardan relación con lo que comenta Rodríguez (2012) quien señala que los conocimientos de niveles bajos con respecto a las competencias son los técnicos entre estos se encuentran la experiencia laboral, el desarrollo de habilidades blandas y conocimientos académicos que son adquiridos de forma teórico-práctico y su exigencia en el mercado laboral es cada vez más latente. Ello es acorde a lo hallado en la presente investigación, pues conforme a los datos estadísticos el 48% de los egresados de la carrera de Administración indican que presentan conocimientos de nivel alto con respecto a competencias técnicas y el 56% considera su nivel medio siendo la mayoría.

Respecto a la investigación de Gómez (2016) existe un desacuerdo referente al concepto de competencias metodológicas. Señala que los aspectos más valorados por los empresarios son la visión a largo plazo, perspectiva global e integradora de los egresados. A diferencia de la investigación realizada resaltamos la adaptabilidad que tiene para realizar diferentes funciones, insertarse en nuevas áreas y manejo de información de nuevos rubros. El uso de procedimientos que tiene el egresado al realizar sus labores, planificar tareas, etc. Asimismo, es bastante solicitado la resolución de problemas para la mejora de procedimientos o tareas que realice la empresa empleadora. Nuestros resultados estadísticos indican que 74% de los egresados considera que las competencias metodológicas son valoradas por el mercado laboral.

En relación con la investigación dada por Monzó (2011) respecto a las competencias sociales nos indica que la implementación del programa por competencias en la Universidad Panamericana está enfocada en 35 competencias resaltando que una de las principales las sociales para la carrera de Administración. De acuerdo con lo investigado, lo más resaltante de esta competencia es el comportamiento que desempeñan, la forma de socializar y su cooperatividad en tareas del área. En resultados estadísticos se obtuvo que el 39% y 55% de egresados indican que tienen un nivel de medio – alto en esta competencia.

En comparación con la investigación dada por Gaspar y Huatarongo (2016) con relación a las competencias participativas existen diferencias a la investigación realizada. La investigación indica que el nivel de participación de las personas con discapacidad es limitado pues las

Actividades laborales que realizan en su mayoría son informales por la poca accesibilidad a trabajos con todos los beneficios acorde a ley. A diferencia de la presente investigación, el 69% de los egresados manifiesta que desempeñan un alto nivel de participación en el mercado laboral por la contar con la oportunidad de postular a distintas vacantes sin restricción, lo cual les permiten poner en práctica su coordinación, responsabilidad y capacidad de dirección.

CONCLUSIONES

A través de esta investigación se logró determinar que la Formación Laboral basado en Competencias influye de manera significativa en la Empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte en la sede Los Olivos, 2015-I al 2017-I, quiere decir que los conocimientos académicos, uso de procedimientos, adaptabilidad y participación de los egresados, influye en el desenvolvimiento de su empleabilidad en el mercado laboral.

La competencia técnica influye en la empleabilidad, es importante señalar que la influencia es de nivel medio a comparación de las tres variables posteriores. La mayoría de egresados consideran que no cuentan con la experiencia suficiente que exige el mercado laboral, también presentan un desconocimiento en sus habilidades blandas y el conocimiento de idiomas es básico.

La competencia metodológica presente un mayor grado de influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración, pues consideran que los conocimientos impartidos les han permitido desarrollar la flexibilidad, resolver problemas, tener mayor control en sus actividades y que el uso de sus procedimientos en el campo laboral sean los adecuados para su desempeño profesional.

La competencia social influye en la empleabilidad, el grado con mayor porcentaje que señalan los egresados es que presentan un nivel medio en adaptabilidad, participación y comportamiento. Esto se debe a la falta de actividades que permitan el desenvolvimiento de los estudiantes que implique el accionar activa y frecuente personal y grupal. Así también, el concientizar que el mercado laboral se mueve en base de relaciones amicales y laborales.

La competencia participa influye en un nivel mayor en la empleabilidad. Se puede señalar que este porcentaje se debe a la coordinación, capacidad de dirección que presentan los egresados de la carrera de Administración. La gran mayoría reconoce que las responsabilidades desarrolladas a lo largo de la carrera les permiten una mejor participación y responsabilidades en sus actividades académicas y de trabajo.

En referencia a los conocimientos técnicos los egresados manifiestan que el 44% de ellos consideran que poseen el nivel medio en gestión de sus labores, conocimientos extracurriculares (Excel, Project, SAP, etc.) y herramientas tecnológicas. A diferencia de ello, el 55% de los egresados de la carrera de Administración estima que tiene estos conocimientos los que les permite ser empleables.

Respecto a las competencias conductuales que comprende el trabajo en equipo, liderazgo y orientación al cliente; los resultados denotan que los egresados en su mayoría (57%) cuenta con un nivel medio. 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.

En cuanto a la actitud de búsqueda que toma en consideración las estrategias para colocarse en el mercado laboral como, búsqueda de empleo, redes sociales y red de contactos. Los resultados obtenidos indican que los egresados cuentan con un nivel medio, lo que señala que su empleabilidad se podría ver afectada por no conocer las nuevas tendencias de colocarse en el mercado laboral

En lo que refiere a demanda de empleo interviene la situación actual del mercado laboral, teniendo en cuenta las ofertas de trabajo, la demanda por sector y las exigencias de las empresas. Como resultados del cuestionario el 61% de los egresados señalan como es su desenvolvimiento en el mercado laboral es nivel medio. Lo que hace notar que consideran que las ofertas de empleo son amplias, pero no logran colocarse en ella. Así también, la demanda por sector es alta y pueden ubicarse en distintas empresas.

RECOMENDACIONES

Es necesario para el buen desarrollo de la empleabilidad una formación enfocada en competencias sociales, metodológicas, tecnológicas, sociales, etc. Lo que genera el buen desempeño en el mercado laboral. Por ello se recomienda emplear herramientas, componentes y elementos que impulsan el crecimiento profesional dándoles la capacidad de obtener, mantener o generar su propio empleo.

Referente a las competencias técnicas para una influencia positiva en la empleabilidad, es importante poner énfasis en la experiencia laboral pues es tiene un alto nivel de valor para las empresas. Asimismo, el desenvolvimiento de sus habilidades blandas lo que le permitirá desatar sus fortalezas y trabajar en sus debilidades. También, es importante profundizar los conocimientos teóricos de acuerdo a la carrera y la fluidez del idioma técnico lo que nos permitirá añadir un valor agregado al perfil profesional.

Respecto a la competencia metodológica es recomendable para llevar a cabo tareas o funciones. Para ello ser flexibles ante los cambios es ideal pues nos encontramos en diferentes escenarios cambiantes. La resolución de problemas es vital en esta competencia e interviene tanto en nuestra vida personal y laboral saber conjugarlas es necesario para el buen desempeño. También, el control autónomo tiene un papel fundamental para desarrollar el criterio personal en sus acciones que intervengan en su crecimiento laboral.

En cuanto a las competencias sociales se recomienda la convivencia en armonía con los demás, en ello interviene un comportamiento de servicio a otros y por los objetivos. Así también, la adaptabilidad nos ayuda a desenvolvernos fácil en organizaciones, medios y nos permitirá alcanzar metas de corto o largo plazo aún en tiempos difíciles.

La competencia participativa es importante la manifestación de las ideas a través de la responsabilidad para planificar organizar y delegar funciones a los miembros del equipo. Asimismo, la coordinación es indispensable para el buen uso de elementos que nos ayude al cumplimiento de metas en el tiempo indicado.

Se recomienda poner énfasis en la aplicación de programas informáticos para un mejor manejo de herramientas tecnológicas que faciliten el desempeño de sus funciones en el trabajo. Estas pueden ser incluidas en el curso general de Herramientas tecnológicas del segundo ciclo de la carrera incluyendo el programa Excel, simuladores o software empresarial. Lo que permitirá vivir una experiencia cercana a la realidad laboral que le espera en su primer empleo.

Es recomendable que se realicen test de evaluación de perfil en el curso de Desarrollo de Talento con la finalidad de conocer sus habilidades blandas, saber cuáles son las más desarrolladas y las que debe potenciar a través de actividades que destaquen su liderazgo, comunicación, compromiso, etc. Las cuales son valoradas en el mercado laboral y permiten que sea considerado en diferentes posiciones.

Es considerable tener en cuenta para la mejora de búsqueda de empleo a través del curso de Prácticas Pre Profesionales. Capacitando al estudiante en la mejora de su perfil profesional por medio del Curriculum Vitae y entrevistas simuladas. También, dar alcances de los nuevos medios de búsqueda de oportunidades laborales como LinkedIn, Gmail, Facebook, Twitter, etc.

Estar actualizados en la carrera profesional y las exigencias del mercado laboral es vital. Por ello, se sugiere la participación constante de Ferias, foros, talleres, programas que informen los últimos acontecimientos e intereses de los reclutadores o empresas del rubro al que pertenecemos. Ser activos en el mundo laboral y estar atento a las tendencias de reclutamiento nos hace conocedores y prácticos al momento de ser evaluados.

Se recomienda la Facultad de Negocios realizar contacto con empresas del rubro para presentar a los estudiantes y egresados de las distintas empresas. A través de ello realizar conferencias juntamente con el área de empleabilidad de manera exclusiva para la facultad de

Negocios. En ella participarán los estudiantes con mejor promedio de esta manera pasarán por evaluaciones y recibirán el feedback de un reclutador externo para conocer su perfil.

También, es importante presentar convocatorias de empleo para que logren colocarse en el mundo laboral.

Contar la participación de nuestros egresados en convenciones para ampliar la Red de Contacto es importante. Así mismo actualizar información sobre su avance profesional, para conocer los nuevos emprendimientos y presentarlos como egresados exitosos. De esta manera incentivar el emprendimiento y ser los futuros empleadores de la Facultad de Negocios UPN.

De la información recogida por medio de las encuestas aplicadas a los egresados, consideran que les hubiese gustado participar en un semillero de emprendimiento y presentarlo en las ferias que se realizaban cada ciclo. Así cada estudiante de la carrera puede egresar con su idea de negocios aplicada y la oportunidad de generar su propio puesto de trabajo.

REFERENCIAS

1. Centro de Servicios para la Capacitación Laboral y el Desarrollo CAPLAB (2004). *La Formación por Competencias*. Lima: Time Publicidad.
2. Obaya, A., Vargas, M y Delgadillo. G. (2010) Aspectos relevantes de la educación basada en competencias para la formación profesional. *En Revista Evaluación Educativa*, pp. 63-68.
3. *Curriculum Universitario basado en competencias* (2015, 25 y 26 de julio). En Universidad del Norte Barranquilla. Recuperado el 20 de noviembre del 2017, de <https://www.cinda.cl/download/libros/Curr%C3%ADculo%20Universitario%20Basado%20en%20Competencias.pdf>
4. Altamirano, P. (2014). *Análisis de la Empleabilidad de los graduados de la carrera de Psicología del Trabajo*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador.
5. Gómez, M. (2012). *El proceso de certificación de competencias profesionales del formador ocupacional: un estudio comparado entre España y México*. (Tesis de Doctorado), Universidad de Valladolid, México.
6. Rodríguez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. (Tesis de Doctorado), Universidad de Zaragoza, España.
7. Lorente, G. (2011). *La reforma de la formación profesional en España a través del diseño por competencias*. (Tesis de Doctorado), Universidad de Granada, España
8. Monzó, R. (2011). *Formación basada en competencias. El caso de los estudios de la Escuela de Administración de Instituciones*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Panamericana, México.
9. Rosas, H. (2015). *Derecho a la migración laboral y el fortalecimiento de la empleabilidad en la comunidad andina*. (Tesis de Maestría), PUCP, Perú.
10. Ferradas, M. (2016). *Estudio cualitativo de empleabilidad en una empresa de seguros peruana*. (Tesis de Bachiller), PUCP, Perú
11. Herbias, M. (2014). *Plan de marketing personal para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Ciencias de la Comunicación*. (Tesis de Licenciatura), UPAO, Perú.

12. Gaspar, E. & Huatarongo, B. (2015). La empleabilidad en las personas con discapacidad en la OMAPED. (Tesis de Licenciatura), UNCP, Perú.
13. Julcahuanga, J. (2013). Evaluación de las estrategias de capacitación del Programa de Capacitación Laboral Juvenil Projooven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura, Perú.
14. Alles, M. (2016). *Selección por competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
15. Tobón, S. (2006). *Formación Basada en Competencias*. Madrid: Digiprint Editores.
16. Organización Internacional del Trabajo (2012). *¿Que es competencias laborales?* Lima: OIT.

17. Vargas, F. (2014). *Competencias clave y aprendizaje permanente*. [En Línea] Recuperado el 22 de noviembre del 2017, de <http://www.ilo.org/public//spanish/region/ampro/cinterfor/publ/vargas/index.htm>
18. Tejada, R. & Sanchez, P. (2012) *La formación basada en las competencias profesionales en contextos universitarios*. [Versión Electrónica] Recuperado el 22 de noviembre del 2017, de https://issuu.com/marabiertouleam/docs/la_formacion_basada_en_competencias
19. Lira, J. (2016). *¿Cómo conseguir trabajo sin experiencia laboral?* Gestión. Lima.
20. CENTRUM al Día. (2016). *La Importancia de las Habilidades Blandas y Duras*. Recuperado el 24/11/2017, de: <http://centrumaldia.com/index.php?K=32&id=3221>
21. El Empleo. (2017). *La importancia de la formación académica en la vida laboral*. Alejandro Garavía. Recuperado el 24/11/2017, de: <http://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/la-importancia-de-la-formacion-academica-en-la-vida-laboral-4480>
22. Martinez. J. (s.f) *Lenguaje técnico y científico*. [En línea]. Recuperado el 26 de agosto del 2017, de: <https://sites.google.com/site/lapaginadechema/Home/pragmatica-el-texto/variedades-diafasicas/lenguajes-especiales-2-lenguaje-tecnico-y-cientifico>
23. Chaux. R. (s.f) *Flexibilidad*. [En línea]. Recuperado el 29 de agosto del 2017, de <https://ramonchoux.wixsite.com/competencias/flexibilidad>
24. Pérez, J. & Gardey, A. (2008). *Definición de Procedimiento*. [En línea]. Recuperado el 30 de agosto del 2017. De: <https://definicion.de/procedimiento/>
25. College, D. (2010). *El control como fase del proceso administrativo*. [En línea]. Recuperado el 30 de agosto del 2017. De: <https://www.gestiopolis.com/el-control-como-fase-del-proceso-administrativo/>

26. Quintero, T. (2003). *El Comportamiento Organizacional*. [En línea]. Recuperado el 30 de agosto del 2017. De: <https://www.gestiopolis.com/el-comportamiento-organizacional/>
27. Punset, E. (2011, 18 de enero). *El trabajo cooperativo: una estrategia metodológica para desarrollar competencias*. En Blog: Bloggeando. Recuperado el 30 de agosto del 2017, desde: <https://irmadel.wordpress.com/2011/01/18/el-trabajo-cooperativo-una-estrategia-metodologica-para-desarrollar-competencias/>
28. Bembire, C. (2009). *Coordinación*. [En línea]. Recuperado el 31 de agosto del 2017. De: <https://www.definicionabc.com/general/coordinacion.php>
29. Quintero, L. (s.f). *Directivos sin capacidad de dirección*. En blog: Universidad Pontificia Bolivariana. Recuperado el 01 de agosto del 2017, desde: <https://www.upb.edu.co/es/blogs/gerencia-empresa-liderazgo/directivos-sin-capacidad-de-direccion>
30. Preparete (2014). La importancia de tener actividades extracurriculares. Ernesto García. Profesionistas. Recuperado el 07 de septiembre del 2017, de <http://profesionistas.org.mx/la-importancia-de-tener-actividades-extracurriculares/>
31. Vargas, V. (2016) Liderazgo: ¿Las empresas hacen algo para desarrollarlo entre sus ejecutivos? Gestión. [En línea], Recuperado el 16 de septiembre del 2017. De: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/liderazgo-empresas-desarrollarlo-ejecutivos-109200>
32. Francia, J. (2016). Trabajar en equipo: ¿Qué hacer cuando te eligen para liderar un equipo? [En línea]. Aptitus. Recuperado el 07 de septiembre del 2017. De: <https://aptitus.com/blog/gestion-laboral/trabajar-en-equipo-que-hacer-cuando-te-eligen-para-liderar-un-equipo/>
33. Patiño, M. (2017). *¿Qué tan determinantes son las redes sociales al momento de postular a un trabajo?* [En línea]. Recuperado el 16 de septiembre del 2017. De: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/determinantes-son-redes-sociales-momento-postular-137637>
34. Iriarte, J (2011). *Desarrollo de la competencia resolución de problemas desde una didáctica con enfoque metacognitivo*. Revista del Instituto de Estudios en Educación Universidad del Norte (2011). [En línea]. Recuperado el 25/11/2017, de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/viewFile/1171/2355>
35. Bisuerra, R. (2017). *Competencia Social*. [En línea]. Grupo de Recerca de Orientación

- Psicopedagógica. De: <http://www.rafaelbisquerra.com/es/competencias-emocionales/competencia-social.html>
36. Loureiro, I. (2017, del 06 de septiembre). *Elaborar un plan de acción para buscar un trabajo*. En Blog: Isabel Loureiro Orientadora Profesional. Recuperado el 27 de noviembre del 2017, desde <https://isaloureirorientadoraprofesional.wordpress.com/2017/09/06/elabora-un-plan-de-accion-para-buscar-trabajo/>
 37. Marín, A. (16 de mayo del 2014). *Objetivos Profesionales*. Gestión, Lima desde <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/objetivos-profesionales-60302>
 38. Cubas, S. (25 de septiembre del 2017). *¿Cómo lograr que mi CV salga victorioso en la búsqueda de trabajo?* Gestión, Lima desde <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/lograr-mi-cv-salga-victorioso-busqueda-1-144174?foto=6>
 39. Rico, J. (s.f). *¿Cómo hacer la entrevista de trabajo perfecta?* En Blog: Entrevistas de trabajo. Recuperado el 27 de noviembre del 2017 desde <https://entrevistadetrabajo.eu/>
 40. Universia (2017). *Conoce los test de personal más utilizados*. [En línea]. Recuperado el 27 de noviembre del 2017, de <http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2017/04/04/1151071/conoce-test-seleccion-personal-usados-reclutadores.html>
 41. Havard Deusto (2017). *Negociar una entrevista de trabajo*. [En línea]. Recuperado el 27 de noviembre del 2017, de <https://www.harvard-deusto.com/negociar-una-entrevista-de-trabajo>
 42. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014). *La Inadecuación Ocupacional de los Profesionales con Educación Superior en Perú..* Lima: APA.
 43. Ticbeat (2017). *5 cosas que debes negociar en una entrevista de trabajo*. [En línea]. Recuperado el 27 de noviembre del 2017, de <http://www.ticbeat.com/tecnologias/5-cosas-que-deberias-negociar-en-una-entrevista-de-trabajo/6/>
 44. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Resultados de la encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo*. Lima: APA.
 45. Lizagarra, J. (14 de enero del 2015). *¿Qué busca el mercado laboral en los trabajadores de hoy?*. Gestión, Lima desde <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/busca-mercado-laboral-trabajadores-hoy-72579>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: 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.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
General	General	General	FORMACIÓN LABORAL BASADO EN COMPETENCIAS	Aisa Lucifera (2004) Se define como la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es pues una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada (p14).	COMPETENCIA TÉCNICA	La Población está compuesta por 89 egresados			Análisis de Confabilidad
¿Cómo influye la Formación Laboral basado en competencias en la Empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017?	Determinar la influencia de la Formación Laboral basado en competencias en la Empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017	La Formación Laboral basado influye en competencias en la Empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017			COMPETENCIA METODOLÓGICA				
					COMPETENCIA SOCIAL				
					COMPETENCIA PARTICIPATIVA				
Específicas	Específicas	Específicas	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	La muestra está compuesta por XX egresados	Escala de Likert Cualitativo	Análisis Descriptivo	
¿Cómo influye las competencias técnicas en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2017?	Identificar la influencia de las competencias técnicas en la empleabilidad de los egresados de Administración de la UPN, Los Olivos, 2017.	Las competencias técnicas influyen en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017	EMPLEABILIDAD	Inés Temple (2014) da como definición general que la empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional (un empleo, es decir clientes a mi servicio), cuando y donde sea necesario (p.39).	CONOCIMIENTO S TÉCNICOS				
¿Cómo influye las competencias metodológicas en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017?	Determinar la influencia de las competencias metodológicas en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017	Las competencias metodológicas influyen en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017			COMPETENCIAS CONDUCTUALES				
¿Cómo influye las competencias sociales en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017?	Establecer la influencia de las competencias sociales en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017	Las competencias sociales influyen en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017			ACTITUD DE BUSQUEDA				
¿Cómo influye las competencias participativas en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017?	Determinar la influencia de las competencias participativas en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017	Las competencias participativas influyen en la empleabilidad de los egresados de la facultad de negocios de la UPN, Los Olivos, 2017			DEMANDA DE MERCADO LABORAL				

ANEXO 2: CUESTIONARIO

FORMACIÓN 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

Propósito: Estimado encuestado(a), la siguiente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre su punto de vista acerca de la 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, Lima

Dirigido a: La encuesta está dirigida a los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015- I al 2017-I.

Instrucciones: Deberá marcar con una (x) la respuesta que considere adecuado acorde con la escala Valorativa.

		N°	PREGUNTAS	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
FORMACIÓN LABORAL BASADO EN COMPETENCIAS	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIA TÉCNICA							
	1	¿Cómo considera usted el nivel de su experiencia laboral relacionado a su carrera?						
	2	¿Cómo calificarías el desarrollo de tus habilidades blandas durante tu formación universitaria? Ejemplo: Respeto, empatía, comunicación efectiva, etc.						
	3	¿Cómo considera que fueron los conocimientos académicos impartidos en su carrera profesional?						
	4	¿Qué nivel de manejo de algún idioma presenta usted en la actualidad?						
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA METODOLÓGICA							
	5	¿Qué tan flexible considera su aprendizaje de nuevas funciones o actividades laborales?						
	6	¿Cómo considera sus procedimientos para ejecutar sus funciones laborales?						
	7	¿Cómo califica usted su habilidad para la resolución de problemas en sus actividades laborales?						
	8	¿Cómo considera usted el control autónomo en el proceso de su desempeño laboral?						
	DIMENSIÓN 3: COMPETENCIA SOCIAL							
	9	¿Como considera el desarrollo de sus habilidades sociales en su comunidad laboral?						
	10	¿Cómo califica su comportamiento profesional dentro de su ambiente de trabajo?						
	11	¿Como califica su adaptable frente a los cambios en su ambiente laboral?						
	12	¿Cómo califica su cooperatividad dentro de su equipo de trabajo?						
	DIMENSIÓN 4: COMPETENCIA PARTICIPATIVA							
13	¿Cómo califica su participación en las actividades designadas en su área?							
14	¿Cómo califica su coordinación laboral con su jefe inmediato?							
15	¿Qué nivel de responsabilidad desempeña usted en su equipo?							
16	¿Cómo considera el desarrollo de su capacidad de dirección con sus grupos de trabajo?							

	N°	PREGUNTAS	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
E M P L E A B I L I D A D	DIMENSIÓN 5: CONOCIMIENTOS TÉCNICOS						
	17	¿Cómo califica usted sus conocimientos de gestión en los resultados de la empresa?					
	18	¿Qué nivel de conocimiento tiene en cursos extracurriculares (EXCEL, PROJECT, SAP, CRM, OTROS) Aplicados en su centro laboral?					
	19	¿Cómo califica el empleo de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores?					
	DIMENSIÓN 6: COMPETENCIAS CONDUCTUALES						
	20	¿Cómo califica el liderazgo que imparte usted en su grupo de trabajo?					
	21	¿Cómo considera el trabajo en equipo en los resultados de su área?					
	22	¿Qué tan orientado está su labor en la empresa hacia el cliente?					
	DIMENSIÓN 7: ACTITUD DE BÚSQUEDA						
	23	¿Cómo considera el proceso de búsqueda de empleo?					
	24	¿Cómo califica el uso de las redes sociales a beneficio de su empleabilidad?					
	25	¿Cómo considera usted la ampliación de su red de contacto profesional?					
DIMENSIÓN 8: DEMANDA DE MERCADO LABORAL							
26	¿Cómo considera usted las ofertas de empleo relacionadas a su carrera en el mercado laboral?						
27	¿Cómo califica la demanda laboral de su carrera en el mercado de trabajo?						
28	¿Cómo califica sus conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral relacionado a su carrera?						

INSTRUMENTO DE OPINION DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autor(a) (es) del Instrumento
Falla Caballo Piquel	Decente TC Empleabilidad	Encuesta IC	Fabiola Herrera G.
Titulo de Estudio: Formación laboral basada en competencias y su influencia en la Empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la UPN, los Olivos 2015-2017			

ASPECTOS DE VALIDACION:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%					
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	95
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				✓
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización.																				✓
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																				✓
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																				✓
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																				✓
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambos, con determinados sujetos y contexto.																				✓
CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnico - científico.																				✓
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				✓
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnóstico																				✓
PROMEDIO																					

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Precede su aplicación

Precede su aplicación previa levantamiento de las observaciones que se señalan

No procede su aplicación

Los Olivos - 10714	10431056	<i>Falla Caballo Piquel</i>	997540838
Lugar y fecha	DNI N°	Firma del experto	Teléfono

ANEXO 4: SPS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda											
											Visible: 48 de 48 variabl
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	Bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy buen
2	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
3	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
4	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
5	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy buen
6	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
7	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
8	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
9	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy buen
10	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
11	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy buen
12	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
13	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
14	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
15	Bueno	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy buen
16	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Regular	Bueno	Bueno	Bueno
17	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
18	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Regular	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno
19	Bueno	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Muy bueno	Muy buen
20	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno
21	Regular	Regular	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno
22	Muy bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy bueno	Bueno	Muy bueno	Muy buen
23	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Bueno	Regular	Bueno	Muy bueno	Bueno	Bueno

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
23	P23	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
24	P24	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada
25	P25	Numérico	12	1		{1.0, Muy m...	Ninguno	12	Centrado	Nominal	Entrada

ANEXO 5: BAREMOS

BAREMOS DIMENSIONES	
DIMENSIÓN:	4 PREGUNTAS
ALTO	16 - 20
MEDIO	10 - 15
BAJO	4 - 9
DIMENSIÓN:	3 PREGUNTAS
ALTO	11 - 15
MEDIO	7 - 10
BAJO	3 - 6
VARIABLE INDEPENDIENTE:	
FORMACIÓN LABORAL / 16 PREGUNTAS	
ALTO	60 - 80
MEDIO	38 - 59
BAJO	16 - 37
VARIABLE DEPENDIENTE:	
EMPLEABILIDAD / 12 PREGUNTAS	
ALTO	44 - 60
MEDIO	28 - 43
BAJO	12 - 27

ANEXO 6: SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

De: Augusto Francisco Javes Sanchez

Enviado el: jueves, 30 de noviembre de 2017 05:04 p.m.

Para: Fabiola Stefhanie Herrera Quintanilla <stefhanie.herrera@upn.edu.pe>

Asunto: RE: SOLICITUD DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO A EGRESADOS DE ADMINISTRACIÓN / PROCESO DE TITULACIÓN

Estimada Fabiola, tienes la autorización para desarrollar la investigación a nivel de la Carrera de Administración en la Sede Los Olivos.

Saludos cordiales,

Augusto Francisco Javes Sanchez

Director de la Facultad de Negocios

Av. Alfredo Mendiola 6062-Los Olivos

T. +51 (01) 6143300 anexo 3024

RPC: 989 014 900

www.upn.edu.pe



ANEXO 7: FOTOS

