UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

TESIS

COMPETENCIA PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

ELABORADO POR:

SANCHEZ ORNETA, DAYLI MARYORI

TINGO MARÍA

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 018-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 25 días del mes de junio de 2024, siendo las 11:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.413/2022-D-FCEA, de fecha 16 de diciembre de 2022, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **COMPETENCIA PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NCAIONAL AGRARIA DE LA SELVA**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **DAYLI MARYORI SANCHEZ ORNETA.**

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : MUY BUENO

Siendo las 12:25 p.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 25 de junio de 2024

Universidad Nacional Agraria de la Selva
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
ADMINISTRACIÓN UNAS
Tingo María

Dr. INOCENTE FELICIANO SALAZAR ROJAS **Presidente**	**Dra. NEBENKA CARO POTOKAR** **Miembro**
Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ **Miembro**	**Dr. WALTER EDUARDO MUCHA HUAMAN** **Asesor**

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 225 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
COMPETENCIA PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD DE LOS EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA	SANCHEZ ORNETA, DAYLI MARYORI	18 % Dieciocho

Tingo María, 30 de julio de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Dr. Tomas Menacho Malloqui
JEFE

C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO

(Resol. 1562-2006-ANR, Resol.N°033- 2023-CU-R-UNAS y Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

I. DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela Profesional	: Administración
Título de tesis	: Competencia Profesional Y Empleabilidad De Los Egresados De La Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas
Objetivo General	: Determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Objetivos Específicos	1. Comprobar la relación entre la competencia técnica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. 2. Comprobar la relación entre la competencia metodológica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. 3. Comprobar la relación entre la competencia social y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
Autor	: Dayli Maryori Sanchez Orneta
Asesor de tesis	: Walter Eduardo Mucha Huaman
Área de investigación	: Gestión Integral de Organizaciones (PICSDS)
Grupo de investigación	: Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Línea(s) de investigación(s)	: Desarrollo de Instituciones Públicas y Sociales
Lugar de Ejecución	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva
Fecha de Inicio	: Diciembre de 2022
Fecha termino	: Marzo de 2024
Presupuesto y financiamiento	: Propio: S/. 2,900.00 : FEDU: S/ 00.00

Dayli Maryori Sanchez Orneta
TESISTA

Mag. Walter Eduardo Mucha Huaman
ASESOR

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicado a mis padres José Sanchez y María Orneta por su apoyo, esfuerzo y consejos durante mi carrera universitaria, me han dado todo lo que soy como persona hoy en día inculcándome siempre los buenos valores y principios. A mis hermanas Leyla y Lucero por formar parte de mi vida, por ser parte de mi motivación a seguir luchando para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

- A Dios por concederme la vida y buena salud, guiándome y bendiciéndome para lograr mis objetivos y metas y por darme fuerzas para no desfallecer durante mi desarrollo académico.
- Mi sincero agradecimiento a todos los docentes que formaron parte de mi trayecto como estudiante de la Escuela Profesional de Administración – UNAS, quienes me transmitieron los conocimientos necesarios para culminar mi carrera profesional satisfactoriamente.
- A mi familia por el apoyo moral, por su comprensión y por su motivación constante hacia mi persona a lo largo de mi formación universitaria.
- Al Mag. Walter Eduardo Mucha Huaman por su paciencia y constancia este trabajo, no lo hubiese logrado tan fácil. Sus consejos fueron siempre útiles juntamente con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Gracias por sus orientaciones
- A mi casa de estudios, mi alma mater la Universidad Nacional Agraria de la Selva por permitir forjarme dentro de ella y poder avanzar profesionalmente, a cada directivo por su trabajo y su gestión.

ÍNDICE

DEDICATORIA iv
AGRADECIMIENTO v
ÍNDICE vi
ÍNDICE DE TABLAS viii
ÍNDICE DE FIGURAS ix
RESUMEN x
ABSTRACT x
INTRODUCCIÓN xi
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO 1
1.1 Antecedentes de la Investigación 1
1.1.1 Internacionales 1
1.1.2 Nacionales 2
1.1.3 Locales 3
1.2 Bases teóricas 4
1.2.1 Competencia profesional 4
1.2.2 Importancia de las Competencias Profesionales 5
1.2.3 Teoría de la Competencia Profesional 6
1.2.4 Dimensiones de la Competencia Profesional 8
1.2.5 Empleabilidad 11
1.2.6 Importancia de la Empleabilidad 12
1.2.7 Dimensiones de la Empleabilidad 13
1.3 Definición de términos básicos 14
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES 19
2.1 Hipótesis General 19
2.2 Hipótesis Específicas 19
2.3 Matriz de Consistencia 20
2.4 Operacionalización de Variables 21
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 22
3.1 Tipo y Nivel de Investigación 22
3.1.1 Tipo de investigación 22
3.2 Diseño de la Investigación 22
3.3 Población y Muestra 23
3.3.1 Población 23
3.3.2 Muestra 24

3.4 Técnicas de Recolección de Datos 25
3.4.1 Técnica 25
3.4.2 Instrumento 26
3.5 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información 26
3.5.1 Estadísticos descriptivos 26
3.5.2 Estadística Inferencial 26
3.5.3 Análisis del instrumento de medición 26
3.5.4 Validez del instrumento 27
CAPÍTULO IV RESULTADOS 29
4.1 Análisis Descriptivos de la Investigación 29
4.2 Análisis de las Variables en Estudio 30
4.2.1 Análisis de la Variable Asociada: Competencia Profesional 31
4.2.2 Análisis de las Dimensiones de la Variable Asociada: Competencia Técnica 32
4.2.3 Análisis de las Dimensiones de la Variable Asociada: Competencia Metodológica 34
4.2.4 Análisis de las Dimensiones de la Variable Asociada: Competencia Social 36
4.2.5 Análisis de la Variable de Supervisión: Empleabilidad 38
4.2.6 Análisis de las Dimensiones de la Variables de Supervisión: Empleabilidad Interna 39
4.2.7 Análisis de las Dimensiones de la Variables de Supervisión: Empleabilidad Externa 41
4.3 Demostración de la Hipótesis 43
4.3.1 Prueba de hipótesis general 43
4.3.2 Prueba de hipótesis especifica N.º 1 45
4.3.3 Prueba de hipótesis especifica N.º 2 47
4.3.4 Prueba de hipótesis especifica N.º 3 48
CAPÍTULO V DISCUSIÓN 50
CONCLUSIONES 55
RECOMENDACIONES 57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 59
ANEXOS 64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla **Página**

1 Relación de Egresados de FCEA de la UNAS 24
2 Distribución de la Muestra 25
3 Confiabilidad del instrumento 27
4 Validación del Instrumento de Medición de Variables 28
5 Identificación de las características de la muestra 29
6 Análisis de las Variables Competencia Profesional y Empleabilidad 30
7 Análisis de la Variable Asociada Competencia Profesional 32
8 Análisis según Niveles de la Dimensión Competencia Técnica 33
9 Análisis de la Dimensión Competencia Técnica 34
10 Análisis según Niveles de la Dimensión Competencia Metodológica 35
11 Análisis de la Dimensión Competencia Metodológica 36
12 Análisis según Niveles de la Dimensión Competencia Social 37
13 Análisis de la Dimensión Competencia Social 38
14 Análisis de la Variable de Supervisión Empleabilidad 39
15 Análisis según Niveles de la Dimensión Empleabilidad Interna 40
16 Análisis de la Dimensión Empleabilidad Interna 41
17 Análisis según Niveles de la Dimensión Empleabilidad Externa 42
18 Análisis de la Dimensión Empleabilidad Externa 43
19 Correlación de la hipótesis general para las variables Competencia Profesional y Empleabilidad 45
20 Correlación entre la Dimensión Competencia Técnica y la Variable Empleabilidad 46
21 Correlación entre la Dimensión Competencia Metodológica y la Variable Empleabilidad 47
22 Correlación entre la Dimensión Competencia Social y la Variable Empleabilidad 48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura **Página**

1 Competencia Profesional y Empleabilidad de los Egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas 20

2 Matriz de operacionalización de variables 21

3 Diseño de investigación 23

RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional de diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 133 egresados y la muestra fue precedida por 99 de ellos, se empleó la técnica de encuesta con un instrumento de 20 preguntas de opciones de respuesta en escala tipo Likert 12 preguntas para la variable asociativa y 8 para la variable de supervisión. Los resultados evidenciaros que las competencias profesionales tienen correlación positiva moderada ($r = 0.611$, $p < 0.01$) con la empleabilidad de los egresados de la FCEA de la UNAS., también la dimensión competencia técnica ($r = 0.557$, $p < 0.01$), la dimensión competencia metodológica ($r = 0.570$, $p < 0.01$) y la dimensión competencia social ($r = 0.551$, $p < 0.01$) tienen una relación moderada con la empleabilidad de los egresados de la FCEA de la UNAS. Se concluye que existe relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la FCEA de la UNAS evidenciando que a medida que la competencia profesional de los egresados aumenta, también lo hace su empleabilidad.

Palabras Clave: Conocimiento Profesional, Desempeño Laboral, Dominio de trabajo, Experiencia de trabajo, Vida Profesional

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the professional competene and the employability of the graduates from the school of economic and administrative sciences at the Universidad Nacional Agraria de la Selva [in Peru]. The research type was applied, at a correlational level, with a non-experimental design of a cross-sectional cut. The population of the study was made up of 133 graduates and the sample was preceded by ninety nine of them. The survey technique was used with a twenty question instrument that had response options on a Likert type scale [with] twelve questions for the associative variable and eight for the “supervision” variable. The results revealed that the professional competence had a moderately positive correlation with the employability of the graduates from the FCEA (acronym in Spanish) at the UNAS (acronym in Spanish) ($r = 0.611$, $p < 0.01$). The technical competence dimension ($r = 0.557$, $p < 0.01$), the methodological competence dimension ($r = 0.570$, $p < 0.01$) and the social competence dimension ($r = 0.551$, $p < 0.01$) had moderately positive relationships with the employability of the graduates from the FCEA at the UNAS. It was concluded that a relationship exists between the professional competence and the employability of the graduates from the FCEA at the UNAS, showing that to the measure that the professional competence of the graduates increased, their employability did as well.

Keywords: professional knowledge, job performance, dominance of work, work experience, professional life

INTRODUCCIÓN

En la era contemporánea, caracterizada por una competencia laboral cada vez más intensa y dinámica, la profesionalidad y la empleabilidad se han convertido en aspectos cruciales para el éxito individual y organizacional. Tanto en el mundo académico como en el empresarial, la capacidad de las personas para triunfar en un mercado laboral competitivo y la capacidad de las organizaciones para atraer y retener a personal altamente cualificado fueron cuestiones de suma importancia.

Según una reciente encuesta realizada por la Fundación Europea Sociedad y Educación, el 41,7% de los españoles creían que no era necesaria una titulación universitaria para desempeñar sus funciones laborales, lo que implicaba que estaban poco cualificados para el puesto ya que, en comparación con otros países, España era el país con mayor desigualdad educativa, tanto en calificaciones como en competencias. Según los datos de la OCDE, sólo el Reino Unido, Australia, Irlanda y Estonia tenían trabajadores más formados que el 22% de los trabajadores españoles que ocupaban puestos que requerían un nivel de estudios superior. Además, sólo Austria tenía un porcentaje mayor de trabajadores que España (17%) que poseían las competencias necesarias para el puesto. La mayor brecha en la mejora de competencias se dio en las áreas de dominio de lenguas extranjeras y en el desarrollo de habilidades de "resolución de problemas" y "aplicación práctica de contenidos teóricos" (Ramos, 2017)

Antonio Rodríguez Campra (Director de Empleabilidad y Relaciones Empresariales de la UPN), explicó en una entrevista que los jóvenes universitarios que gestionaron los retos en el trabajo manteniendo un alto grado de profesionalidad fueron más empleables. Además, recordó que el mercado de trabajo era cada vez más competitivo, por lo que era fundamental que los universitarios comprendieran qué buscaban las empresas en sus colaboradores y cuáles eran sus criterios. (Gestión, 2017)

Información relevante sobre la situación laboral de los menores de 30 años ha dado a conocer el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) a través de su encuesta nacional de egresados universitarios 2014. La investigación revela que el 87,5% de los egresados de las universidades se encuentra trabajando, mientras que el 5,5% está en búsqueda activa de empleo y el 7% realiza otros trabajos o retoma sus estudios.

Aproximadamente el 45,2% de los jóvenes con empleo son hombres, frente al 54,8% que son mujeres. Los orígenes académicos son los siguientes: 45,9% son de Lima y 54,1% de otras regiones del país; 44,8% provienen de instituciones estatales y 55,2% de privadas. Asimismo, la disciplina con mayor porcentaje de egresados contratados es la ingeniería industrial.

En cuanto a la distribución por sexos, es evidente que las mujeres representan más del 55% de los titulados universitarios contratados menores de 30 años. Las más frecuentes son las ciencias administrativas, económicas y contables, así como las ciencias de la salud. También existe una diferencia salarial notable, ya que los licenciados varones ganan, de media, un 25% más que sus colegas femeninas, a pesar del elevado porcentaje de licenciadas.

La profesión mejor pagada es la de ingeniero civil, mientras que la de educador es la peor pagada. Los titulados universitarios menores de 30 años constituyen la mayoría de la población activa; el 85,7% están empleados a tiempo completo, el 9,7% son autónomos y sólo el 3,7% son empresarios. El 75,3% de los trabajadores están empleados en el sector privado, el 24,6% en el público y muy pocos en los servicios policiales y militares. (INEI, 2015)

Los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva buscaban incluirse en el mercado laboral, ya que al momento de egresar les resultaba difícil insertarse laboralmente en un centro de

trabajo. Esto se debía principalmente a la falta de experiencia y al hecho de no contar con el perfil profesional que la mayoría de estos centros laborales buscaban. Esta brecha entre la educación universitaria y las demandas del mercado laboral podía generar frustración y dificultades para los recién egresados, quienes se enfrentaban a la tarea de encontrar oportunidades laborales que se ajustaran a sus habilidades y aspiraciones profesionales.

Estas observaciones buscaron identificar y abordar las necesidades del mercado laboral, garantizando que la formación académica de los estudiantes estuviera alineada con las demandas del mundo laboral actual. Por lo que se propuso como problema general ¿Cuál es la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva? y como problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la competencia técnica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?, ¿Cuál es la relación entre la competencia metodológica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva? y por ultimo ¿Cuál es la relación entre la competencia social y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?

El propósito de la investigación fue encontrar información importante para comprender cómo estas competencias profesionales impactaron en las oportunidades laborales de los graduados y pudieron servir como base para el diseño de programas académicos que prepararan de manera más efectiva a los estudiantes para el mercado laboral. Por ello el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva

y como objetivos específicos Comprobar la relación entre la competencia técnica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, Comprobar la relación entre la competencia metodológica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva y por ultimo Comprobar la relación entre la competencia social y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Por último la hipótesis general propuesta fue La competencia profesional tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva y las hipótesis específicas fueron La competencia técnica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva, La competencia metodológica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva y La competencia social tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Internacionales

Viteri & Mejía (2022) en su investigación sobre empleabilidad de egresados tuvo como objetivo examinar la empleabilidad y situación laboral de los egresados de Cultura Física correspondientes a los cursos 2011 a 2019. Se utilizaron métodos analíticos y comparativos, clasificando así dicho estudio como exploratorio. El método de estudio elegido fue no experimental. Como método de recolección de datos se utilizó una encuesta, la cual fue administrada a 132 egresados de la Carrera de Cultura Física seleccionados al azar. Los resultados obtenidos revelaron que, durante el periodo comprendido entre 2011 y 2019, el 61% de los graduados logró asegurar empleo remunerado; algunos alcanzaron esta meta en un plazo de seis meses, mientras que otros lo lograron en doce. Las principales causas de las dificultades experimentadas por el restante 39% fueron la carencia de experiencia y las limitaciones regionales. Algunos optaron por dedicar su vida al cuidado del hogar y, finalmente, no consiguieron integrarse al mercado laboral. Esto condujo a la conclusión de que existen disparidades en las tasas de graduación entre los años académicos de 2011 y 2019, señalando un bajo nivel de empleabilidad, ya que no fue equitativo para todos.

Andrade et al. (2019) en su investigación sobre competencia profesional, tuvo como objetivo principal delinear las competencias profesionales adquiridas por los egresados de la Universidad Central del Ecuador en las áreas de orientación y psicología educativa durante los años 2016 y 2017. Enmarcada dentro de un enfoque descriptivo y cuantitativo, la investigación fue categorizada como de campo y bibliográfica. La muestra

contempló a 75 individuos para la variable de mejora de la programación curricular y a 287 personas para la variable de competencias profesionales. La recopilación de datos se realizó mediante el uso de encuestas. Los resultados, fundamentados en las percepciones de los graduados, señalaron que las competencias profesionales adquiridas durante su formación demostraron ser beneficiosas en el ámbito laboral. El estudio llegó a la conclusión que existe una notable influencia positiva de las capacidades profesionales, así como una favorable percepción de los objetivos de aprendizaje de la carrera y del diseño del plan de estudios.

1.1.2 Nacionales

Vásquez (2022) en su investigación sobre competencias laborales, tuvo como objetivo caracterizar las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas y eficiencia de los estudiantes que trabajaban, así como examinar su impacto en la empleabilidad, formación académico-profesional, adecuación laboral, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de los estudiantes séptimo al décimo ciclo de la FCA UNAC. En el marco de un enfoque cuantitativo y descriptivo, se empleó un diseño básico-correlacional con una población total de 394 estudiantes, de los cuales se seleccionó una muestra de 193 estudiantes a través de dos encuestas, una para cada variable en estudio. Los resultados del análisis estadístico revelaron la naturaleza no paramétrica de los datos, y la prueba de Chi cuadrado ($0{,}000 < 0{,}05$) respaldó la hipótesis alternativa. Esto indica que las competencias laborales desempeñaron un papel en la determinación de la empleabilidad y otros aspectos cruciales para los estudiantes de la FCA UNAC durante los ciclos mencionados. En resumen, los hallazgos confirmaron la correlación entre las competencias laborales examinadas y diversos elementos fundamentales para el desarrollo profesional y la empleabilidad de los estudiantes de Administración de la UNAC.

Cajahuanca (2020) en su estudio sobre empleabilidad tuvo como objetivo esencial examinar la relación entre la empleabilidad y sus competencias profesionales de los estudiantes del semestre académico 2020A. La metodología utilizada fue de carácter no experimental, aplicando una técnica cuantitativa descriptiva correlacional. La muestra estuvo compuesta por 210 estudiantes de noveno y décimo ciclo de la FCA de la UNAC, seleccionados mediante una técnica de muestreo probabilístico. Se enviaron cuestionarios como parte del proceso de obtención de datos. Los resultados obtenidos revelaron una correlación de 0,317 entre la empleabilidad de los estudiantes durante el semestre académico 2020A y sus competencias profesionales. La conclusión del estudio enfatizó la necesidad apremiante de una mayor atención y acción en este ámbito, subrayando simultáneamente la importancia crucial de estas competencias para optimizar la empleabilidad. Además, se resaltó la carencia de gestión y la dedicación de las autoridades educativas al fomento de estas capacidades entre los estudiantes de los ciclos noveno y décimo, aspecto destacado en la sección de conclusiones del informe.

1.1.3 Locales

Chávez (2022) El presente estudio se propuso explicar la relación existente entre la efectividad del servicio al ciudadano en la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa en el año 2022 y la competencia profesional de los servidores públicos. Se empleó un diseño no experimental para sustentar el método cuantitativo de nivel descriptivo correlacional que se utilizó para cumplir con este objetivo. Como herramienta de recolección de datos se seleccionó un cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de ciento veintinueve (129) residentes del distrito de Tomaykichwa. Se encontró una correlación positiva de 0,651 entre los dos elementos, lo que indica la competencia profesional y la eficiencia de los servicios municipales. En consecuencia, se determinó que, en el escenario particular de la Municipalidad Distrital de Tomaykichwa durante el año en estudio, 2022, la

competencia profesional emergió como un componente necesario para garantizar la eficiencia en el cumplimiento de la función pública.

León & Rivera (2019) en su investigación sobre la inserción laboral tuvo como objetivo principal el examen de la relación existente entre la inserción laboral y las competencias profesionales de los egresados de la carrera de Economía de la UNHEVAL durante el período de 2010 a 2018. La metodología adoptada se fundamentó en un enfoque correlacional y descriptivo, utilizando una muestra aleatoria de 233 egresados, seleccionados de una población total de 591. Los resultados arrojaron un coeficiente de 0,122, evidenciando una correlación positiva de baja magnitud entre las competencias profesionales de los egresados y sus resultados en el mercado laboral. Las conclusiones extraídas de este estudio corroboran la relevancia de las competencias profesionales en la proyección laboral de los graduados en la carrera de Economía de la UNHEVAL. Asimismo, se destaca la necesidad imperativa de reforzar estas competencias para aumentar la empleabilidad de los egresados en el mercado laboral.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Competencia profesional

El análisis de Gamarra (2023) resaltó la importancia de las competencias laborales como un conjunto específico de habilidades necesarias para el progreso en el ámbito laboral. Estas competencias, según el autor, fueron cruciales para determinar la idoneidad de un individuo en la ejecución de tareas específicas, basándose no solo en los conocimientos técnicos sino también en su capacidad para aplicarlos.

Coincidiendo con esta perspectiva, Vargas (2023) profundizó en el concepto al referirse a las competencias profesionales como el conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes esenciales para un desempeño laboral exitoso. Destaca la adquisición de estas competencias a través de la educación, la formación en el puesto de

trabajo y el aprendizaje continuo. Además, enfatiza su relevancia en el contexto empresarial, donde son determinantes para avanzar en la carrera y causar una impresión positiva en los empleadores.

El blog Grupo Castilla (2022) complementó este enfoque al detallar que las competencias profesionales abarcan no solo habilidades prácticas, sino también aptitudes, conocimientos y atributos necesarios para un desempeño efectivo en el ámbito laboral. Destaca el papel clave de estas competencias en la selección de personal, subrayando su capacidad para permitir a las organizaciones evaluar de manera precisa la idoneidad de los candidatos para roles específicos. Este enfoque, según el blog, establece un criterio objetivo en el proceso de toma de decisiones en recursos humanos.

Según Bunk (1994), la competencia profesional es el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas necesarios para llevar a cabo determinadas tareas asociadas a un puesto de trabajo. Distingue diferentes tipos de competencias: metodológica, que consiste en utilizar procesos adecuados y resolver problemas; social, que es la capacidad de colaborar de forma constructiva y comunicarse con los demás; técnica, que es el dominio experto de las funciones y la comprensión de la profesión y participativa que significa tener la habilidad para contribuir activamente en la organización de las responsabilidades propias del puesto laboral.

1.2.2 Importancia de las Competencias Profesionales

En el estudio realizado por Pereiro (2023), se enfatizó la importancia de las competencias profesionales en el desarrollo personal y laboral. Se señaló que estas habilidades, al permitir a las personas mejorar áreas de oportunidad y capitalizar sus fortalezas, contribuyeron a un desempeño sobresaliente y una mayor satisfacción en el trabajo. Asimismo, se destacó que la posesión de estas competencias facilitaba la

capacidad de anticiparse a las demandas futuras del mercado laboral, lo que redundaba en una planificación más eficaz del desarrollo profesional.

Por otro lado, Chávez (2023) subrayó que las competencias profesionales eran cruciales para el éxito laboral, al reflejar la capacidad de los individuos para desempeñar efectivamente sus responsabilidades laborales. Se hizo hincapié en que estas competencias, que abarcan actitudes, conocimientos y habilidades, podían adquirirse a través de diversas formas de aprendizaje, como la formación en el puesto de trabajo, la educación continua y la formación formal.

Finalmente, Barañano (2022) argumentó que las competencias profesionales eran fundamentales para destacar en el ámbito laboral. Se sostuvo que estas habilidades, adquiridas mediante la educación, la formación continua y la experiencia laboral, eran críticas para evaluar la idoneidad de los individuos para roles específicos dentro de una empresa. Además, se destacó que estas competencias proporcionaban una visión integral de cómo un individuo enfrentaba los desafíos y las responsabilidades diarias en su entorno laboral, más allá de su base de conocimientos y experiencia previa.

1.2.3 Teoría de la Competencia Profesional

Pertegal (2011) en su estudio explicó sobre el sistema de categorización de Bunk realizado en 1994, este se destacó por su énfasis global en las competencias profesionales las que son esenciales para lograr un rendimiento y unos resultados óptimos dentro de las organizaciones. Las cuatro categorías de competencias en las que hace hincapié este modelo son técnicas, metodológicas, sociales y participativas. Cada una de estas competencias es esencial para desenvolverse en las circunstancias dinámicas y siempre cambiantes que definen el lugar de trabajo moderno.

Pertegal (2011) señaló que Bunk define la competencia técnica como el dominio especializado de la información y las habilidades particulares necesarias para las

actividades y los materiales que se encuentran en el lugar de trabajo. Esta competencia es crucial porque garantiza que las personas tengan los conocimientos técnicos necesarios para llevar a cabo sus tareas de forma correcta y eficaz. La competencia técnica implica tener un profundo conocimiento de los procedimientos, equipos y tecnologías propios de una determinada profesión.

Por otra parte Pertegal (2011) detalló que Bunk habla que la competencia metodológica es la capacidad de hacer frente a cualquier anomalía que pueda producirse en el desempeño de determinadas funciones utilizando los procesos adecuados. Esta competencia abarca tanto la capacidad de aplicar los conocimientos recién adquiridos a entornos de trabajo novedosos como la capacidad de resolver dificultades de manera eficaz. La competencia metodológica es esencial para la creatividad y la flexibilidad, ya que permite a los profesionales abordar los problemas de forma organizada y eficaz, ideando soluciones viables y perfeccionando constantemente sus técnicas.

Pertegal (2011) en su estudio también presentó la idea de Bunk afirmando que la capacidad de trabajar de forma cooperativa y positiva con las personas a través de la comunicación es el principal énfasis de la competencia social. Esta competencia hace hincapié en lo crucial que es actuar de forma centrada en el grupo y desarrollar el entendimiento interpersonal. Dado que la competencia social fomenta un entorno de respeto, colaboración y apoyo mutuo, es esencial para el trabajo en equipo y el desarrollo de relaciones laborales productivas. La comunicación eficaz, la escucha atenta y la resolución constructiva de conflictos son fundamentales para el éxito de una organización en su conjunto.

Por último, Pertegal (2011), resaltó el nivel de compromiso de un individuo con la organización, así como su capacidad de organización, toma de decisiones y aceptación de la responsabilidad, se consideran aspectos de la competencia participativa señalado

por Bunk. Esta competencia hace hincapié en la importancia de la dedicación a los objetivos y valores fundamentales de la empresa, así como en la implicación activa en la vida de la organización. Además de un fuerte sentido de la responsabilidad personal, la competencia participativa sugiere la disposición a influir positivamente en el crecimiento y el éxito de la organización. Esta competencia permite a las personas tomar la iniciativa, asumir posiciones decisivas y contribuir sustancialmente a la consecución de los objetivos de la organización.

1.2.4 Dimensiones de la Competencia Profesional

Competencia Técnica

Carrasco (2022) fundamentó que las aptitudes asociadas a un oficio o carrera específicos se conocen como competencias técnicas. En este sentido, se trata de adquirir conocimientos para ser competente y capaz de utilizar instrumentos necesarios en las tareas cotidianas requeridas por una determinada ocupación. Estas competencias técnicas, comúnmente denominadas habilidades duras, resultan esenciales para el desempeño exitoso en un campo específico y para llevar a cabo las actividades laborales correspondientes. Además, el nivel de tecnicidad en el perfil profesional está directamente relacionado con el nivel de conocimientos necesario para la función.

Por su parte, el Equipo Editorial de Indeed (2022) detalló que las competencias técnicas constituyen un conjunto de atributos que caracterizan un campo de conocimientos útiles para desempeñar funciones en un sector específico. La adquisición de competencia en estas áreas se considera esencial para convertirse en un trabajador altamente competente, demostrando así poseer las capacidades necesarias para el puesto. Asimismo, el grado de competencia esperado por parte de los empleadores suele detallarse en las descripciones de los puestos.

En concordancia con esta perspectiva, Alberdi (2022) explicó que las competencias técnicas, también conocidas como habilidades duras, son capacidades fundamentales para desempeñar eficazmente tareas profesionales específicas. Utilizando el ejemplo de alguien con formación en artes culinarias, subrayó la importancia de aprender a utilizar cuchillos, preparar comidas y mantener una cocina organizada. En este contexto, estas habilidades, que a menudo se adquieren mediante formación especializada, se refieren básicamente a la destreza con cualquier método o instrumento necesario para llevar a cabo las tareas laborales de manera adecuada.

Competencia Metodológica

Zavaleta (2022) explicó que la consecución de objetivos se facilitó mediante métodos, formas de pensar, métodos de trabajo y tácticas conocidas como competencias metodológicas. Estas no solo ayudaron a establecer estrategias, sino también a valorar resultados, evaluar problemas y organizar la información de manera sistemática. Además, los métodos fueron competencias extraprofesionales fundamentales en el trabajo, ya que permitieron organizar metódicamente las actividades, interpretar la información y alcanzar con éxito los objetivos.

En el sitio web de Veigler (2020), se detalló que las competencias metodológicas describían la capacidad de gestionar cualquier anomalía en el proceso y aplicar procedimientos adecuados a las tareas encomendadas. Estas competencias no solo incluyeron la capacidad de diseñar o reconocer formas eficaces de resolución, sino que también fueron más allá de la simple aplicación de prácticas aceptadas. Fundamentalmente, las competencias metodológicas se distinguieron por su énfasis tanto en la inventiva como en la flexibilidad, lo que permitió a las personas funcionar bien ante dificultades imprevistas o circunstancias complicadas.

Competencia Social

Abarca (2022) explicó que la conciencia social y la gestión de relaciones representaban dos componentes fundamentales de la inteligencia emocional, siendo esenciales para la competencia social. La construcción de alianzas y conexiones sólidas se logró mediante la adecuada articulación de un sistema de interacciones interpersonales, considerado un capital real. Aquellas personas con habilidades excepcionales en la gestión de conexiones podían acceder a un círculo social amplio y en constante expansión, convirtiendo las redes de contactos en una forma de capital personal. Esta capacidad, basada en la voluntad y confianza desarrolladas a través de interacciones interpersonales, se volvió especialmente crucial en entornos organizacionales, donde las relaciones actuaron como conectores uniendo diversas habilidades de los miembros.

En línea con esto Orellana (2022) señaló que las competencias sociales, que comprendieron técnicas de comportamiento y habilidades sociales, permitieron a las personas abordar eficazmente las circunstancias sociales. Estas habilidades fueron cruciales para el desarrollo personal, emocional, profesional y social de un individuo. Su correcto desarrollo facilitó la integración en el entorno y la capacidad de desenvolverse de manera resolutiva y constructiva en todas las facetas de la vida.

Bisquerra (2020) argumentó que la competencia social abarcaba la capacidad de mantener interacciones positivas, incorporando actitudes prosociales, asertividad, comunicación efectiva y respeto. La maestría en habilidades sociales fundamentales, como saludar, compartir y dar las gracias, hasta la gestión de situaciones emocionales, se consideró vital. Estas micro competencias esenciales cubrieron un amplio espectro, desde la gestión de conflictos hasta el control de las propias emociones en contextos sociales específicos.

Adicionalmente Sanchis (2020) profundizó en que las habilidades y talentos, denominados competencias sociales, capacitaron a las personas para tomar decisiones y emprender acciones constructivas en diversos aspectos de la vida. Este conjunto de conocimientos, comportamientos y actitudes relacionados con el bienestar personal y colectivo se consideró esencial para integrarse con éxito en el entorno social y contribuir a la mejora de las condiciones sociales.

1.2.5 Empleabilidad

Según Sakowicz (2023), la empleabilidad fue conceptualizada como la capacidad de un candidato para adquirir, conservar y progresar en un empleo de calidad a lo largo del tiempo. Esta concepción englobó diversos aspectos y condiciones ambientales y personales, determinantes para establecer el nivel de empleabilidad de cada individuo. Se requería que la persona demostrara habilidades de investigación, observación y adaptación a las cambiantes exigencias del entorno laboral para alcanzar un elevado grado de empleabilidad. Factores como rasgos sociodemográficos, accesibilidad a los recursos, salud y bienestar, formación y experiencia profesional, así como la capacidad para buscar empleo, influyeron en este proceso.

Desde otra perspectiva, Smart Placement (2023) argumentó que la empleabilidad se percibe como una expresión de uso variado en distintos contextos. Se definió como los logros personales que incrementan las probabilidades de una persona para obtener un empleo, abarcando aptitudes, experiencia y rasgos de carácter. La profesión fue considerada como una entidad propia para brindar servicios a los clientes, así como una mentalidad que facilita una perspectiva alternativa sobre el empleo. En este sentido, se subrayó la responsabilidad no solo de garantizar la correcta ejecución de los procedimientos supervisados, sino también de mejorarlos de forma continua.

Ávila (2022), por su parte, explicó la centralidad de la empleabilidad en el dinámico mercado laboral, evidenciando la capacidad de adaptación a los continuos cambios. Este concepto indicó la habilidad de modificar la situación personal y profesional, perfeccionando conocimientos y habilidades en respuesta a las necesidades cambiantes. La adaptación a los requisitos y expectativas del sector se reveló como esencial para acceder a nuevas oportunidades laborales, y la actitud del candidato desempeñó un papel fundamental en el proceso de búsqueda de empleo. La empleabilidad no solo destacó durante los procesos de selección, sino también facilitó la adecuación a las exigencias y cambios del puesto actual. En el competitivo mercado laboral actual, la formación dejó de ser el único requisito de contratación, permitiendo a cualquier individuo desarrollar sus capacidades para aumentar su empleabilidad.

Temple (2010) definió la empleabilidad como la capacidad de generar valor y desarrollar competencias para el éxito laboral. Esta se dividió en dos tipos: la interna, que se refería a la competitividad dentro de una empresa, y la externa, relacionada con la competitividad en el mercado laboral al buscar nuevos empleos o al ser despedido (p. 30).

1.2.6 Importancia de la Empleabilidad

Torres (2022) argumentó que, en el entorno laboral moderno, la empleabilidad era crucial, ya que indicaba la capacidad de una persona para obtener un empleo, conservarlo y adaptarse a los cambios del mercado laboral. La empleabilidad se convertía en un componente crítico del éxito profesional a largo plazo en un mundo en el que los puestos de trabajo y la tecnología cambiaban a gran velocidad. Los componentes clave de la empleabilidad eran las competencias técnicas y sociales, la flexibilidad y el aprendizaje continuo. Estos rasgos permitían a las personas contribuir con éxito a las empresas y organizaciones y superar diversos problemas. Además, ser empleable ayudaba personalmente a las personas y era esencial para la capacidad de un país de crecer

económicamente y competir a escala internacional. Una población activa altamente empleable atraía la inversión, fomentaba la innovación y conducía a un desarrollo económico sostenido en la mayoría de los países. Por ello, para crear sociedades ricas y sostenibles en un mundo laboral en constante evolución era necesario fomentar la empleabilidad a través de la educación permanente, las iniciativas de formación y una legislación laboral sensata.

1.2.7 Dimensiones de la Empleabilidad

Empleabilidad Interna

Blázquez (2023) esclareció el concepto de empleabilidad interna, enfocándose en la capacidad del empleado para destacar y competir eficazmente dentro de la entidad laboral a la que presta sus servicios. Este enfoque implicaba la evaluación no solo del rendimiento y las habilidades relacionadas con las responsabilidades inherentes al puesto actual, sino también de la adaptabilidad y la contribución al éxito global de la organización. En ese contexto, la empleabilidad interna sugería la existencia de oportunidades para el crecimiento y el progreso dentro de la misma corporación, condicionadas por factores como habilidades técnicas, competencias interpersonales, actitud positiva, proactividad y disposición para adquirir nuevos conocimientos. La valoración del perfil laboral abarcaba aspectos que trascienden las simples tareas asignadas, incorporando elementos como la comunicación efectiva, la colaboración y la resolución de problemas.

Por su parte, Farias (2021) sostuvo que las habilidades que capacitaban a un trabajador para ascender en la jerarquía empresarial y mantener su posición actual se denomina colectivamente como empleabilidad interna. Este concepto no se limita únicamente al cumplimiento de las tareas asignadas, sino que también implica demostrar competencia técnica, habilidades sociales y un ferviente deseo proactivo de aprender y

adaptarse. Por último, el autor explicó que la empleabilidad interna se revela como esencial tanto para acceder a las oportunidades de desarrollo profesional dentro de la entidad como para contribuir al éxito de la misma.

Empleabilidad Externa

Según Delgado (2023), la adecuación entre los conocimientos y capacidades de un trabajador y las exigencias del mercado de trabajo se designa como empleabilidad externa. En este contexto, se evalúa la idoneidad del candidato con respecto a los requisitos y estándares del entorno laboral, asegurando así su competitividad y empleabilidad en el mercado laboral en un sentido más amplio. Con el propósito de hallar oportunidades de empleo estables y a largo plazo fuera de la empresa actual en la que el individuo trabaja, es imperativo que la persona ajuste con éxito sus capacidades a las demandas del mercado.

Farias (2021) detalló que la capacidad y disposición de los trabajadores para asumir responsabilidades equiparables o distintas a las que ya desempeñan en empresas diferentes a las actuales, indican su valía en el mercado laboral más amplio, constituyendo así la definición de empleabilidad externa. Esta concepción sugirió que las capacidades son transferibles y adaptables, y que la percepción que un individuo tiene sobre su relevancia y demanda en diversos contextos laborales es positiva. Por ende, la empleabilidad externa de un profesional se erige como un factor determinante de su movilidad profesional y su competitividad en el sector más amplio.

1.3 Definición de términos básicos

Adaptación al cambio: Según García (2023), la capacidad de cambiar para lograr un determinado objetivo se conocía como adaptación al cambio. Asimismo, la capacidad de replantearse la forma de trabajar para lograr procesos más eficaces y productivos

utilizando tecnologías digitales se conocía como capacidad de adaptación al cambio en el entorno digital.

Búsqueda de Empleo: Toledo (2023) argumentó que para incrementar las posibilidades de inserción laboral de un solicitante de empleo y/o mejorar su posición en el mercado laboral, se seguían una serie de pasos conocidos como "Búsqueda Activa de Empleo". Este proceso tenía como objetivo mejorar la empleabilidad del individuo y facilitar la obtención de un trabajo.

Capacidad de Adaptación: Quetglas (2020) argumentó que la capacidad de un profesional para adaptarse rápidamente a una tarea se conoce como adaptabilidad. Es la capacidad de un profesional para aprender rápidamente nuevas tareas. Los empleados más demandados son los que están preparados para avanzar con la empresa, salir de su zona de confort, asumir riesgos calculados y asumir responsabilidades importantes.

Capacidad de intervención: Inocente (2023) describió la competencia como la capacidad y la voluntad de actuar con éxito en determinadas circunstancias, ya sea abordando problemas, tomando decisiones o ejecutando soluciones dentro de un entorno determinado. Esta aptitud incluía todo el conjunto de información y habilidades necesarias para influir favorablemente en el curso de los acontecimientos o situaciones, subrayando así su importancia en diversos contextos profesionales y sociales.

Competitividad externa: Roldán (2022) explicó que la capacidad de una empresa para obtener una ventaja competitiva en el mercado se conoce como competitividad externa. Esta se evalúa en función de criterios externos como la innovación, el estado del sector, la estabilidad económica, etc. Para ser competitivas ahora y en el futuro, las organizaciones deben trabajar duro.

Competitividad interna: Rojas (2023) definió como la capacidad de una empresa para incluir todos los elementos internos que, cuando se utilizaban de manera adecuada,

podían aumentar considerablemente su competitividad. Estos elementos abarcaban la productividad, el capital humano, la ubicación y otros activos. Este enfoque era el método a través del cual la empresa buscaba mejorar.

Conocimiento Profesional: Medellín & Díaz (2021) explicaron que se trata de un conocimiento especializado en la medida en que aborda o resulta de una actividad realizada por determinados sujetos y, como consecuencia, ha producido una base de ideas, conceptos y teorías; se deriva de las demandas sociales y, como tal, se ajusta en respuesta a los cambios en dichas demandas.

Control Autónomo: Alberola (2019) argumentó que la capacidad de refrenar voluntariamente los propios impulsos o conductas se conoce como autocontrol. Dicho de otro modo, podría decirse que se refiere a la capacidad de una persona para controlar sus propios sentimientos, deseos, acciones, etc.

Desempeño Laboral: Velázquez (2018) definió al desempeño laboral de un trabajador como la retribución que demuestra al completar las tareas que se le encomiendan. Esto ayudó a determinar si la persona está cualificada para el puesto que se le ha asignado.

Destreza laboral: Albornoz (2022) explicó que el conjunto de conocimientos y capacidades necesarios para llevar a cabo con éxito una determinada tarea en el trabajo se denomina cono destreza laboral.

Disposición de Cooperación: Según Marín (2021), se trataba de un procedimiento en el cual un grupo de personas se reunía para resolver un problema o recibir algo que todos necesitaban. Para cumplir con las normas de eficiencia, esta unión partía del supuesto de que trabajar solo para alcanzar un objetivo sería más costoso que hacerlo en grupo. A veces, era directamente imposible hacerlo por separado.

Disposición para el trabajo: Orellana (2019) definió como el enfoque proactivo y la disponibilidad que una persona muestra en el desempeño de sus funciones y obligaciones en el trabajo. Esto implica también, la dedicación y los esfuerzos necesarios para cumplir las metas y objetivos del trabajo, además de la capacidad para cooperar con los demás y adaptarse a las exigencias del lugar de trabajo.

Dominio de trabajo: Para Sisneros (2017), en la descripción se destacaba la evaluación de las capacidades profesionales tanto en situaciones laborales presentes como futuras. Se ofrecía un marco para evaluar la competencia, haciendo hincapié en la capacidad de producir los resultados deseados en muchos contextos dentro de un campo concreto. Su objetivo era evaluar la forma en que se utilizaban los conocimientos y las capacidades en una serie de entornos laborales.

Evaluación del entorno: Ospina (2019) describió el análisis de factores externos como la práctica de examinar y comprender los factores externos que podían influir en una elección o circunstancia. Este método implicaba el estudio de cuestiones económicas, sociales, políticas, técnicas y medioambientales con el fin de identificar oportunidades y peligros, permitiendo así una toma de decisiones informada y estratégica.

Experiencia de trabajo: Westreicher (2022) explicó que la experiencia laboral de una persona o grupo consistía en el conjunto de competencias e información adquiridas al trabajar en una profesión específica o durante un período de tiempo determinado.

Incentivo: Pérez & Gardey (2022) explicaron que, en economía, un incentivo era un beneficio otorgado a un individuo, empresa o industria con la intención de aumentar la producción y mejorar el rendimiento.

Personal Branding: Vieira (2019) argumentó que el mantenimiento de la marca personal implicaba actuar y presentarse de tal manera que el público objetivo pudiera

captar fácilmente quién era y qué podía ofrecer. En otras palabras, se debía tener muy claro por qué se quería ser conocido e intentar crear esa impresión en la mente del público.

Resolución de Problemas: Suarez (2023) explicó que se definía como resolver las disputas que surgían en las organizaciones el objetivo del enfoque de resolución de problemas. Estas disputas podían surgir entre individuos o grupos de personas que tenían opiniones o formas de pensar diferentes.

Uso de procedimientos: Torres I. (2019) describió la gestión de procesos como el uso sistemático de procedimientos y etapas predeterminados para llevar a cabo actividades o procesos de forma eficaz y coherente. Este enfoque garantizaba que las acciones se llevaran a cabo de acuerdo con las normas y estándares definidos, lo que a su vez reducía los errores y mejoraba la calidad y eficacia del trabajo realizado.

Vida Profesional: Randstad (2022) explicó que se describe como el ciclo de vida profesional de un trabajador, el cual era amplio y cuyo recorrido era largo, involucrando el aprendizaje que se producía a lo largo de esos años.

.

CAPÍTULO II:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis General

La competencia profesional tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

2.2 Hipótesis Específicas

- La competencia técnica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.
- La competencia metodológica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.
- La competencia social tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

2.3 Matriz de Consistencia

Figura 1
Competencia Profesional y Empleabilidad de los Egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General:	**Objetivo General:**	**Hipótesis General:**	**Variable Asociativa:** Competencia Profesional	**Tipo de Investigación:** Aplicada **Nivel** Correlacional **Diseño de Investigación:** No experimental de corte transversal **Población** 133 Egresados de la FCEA de la UNAS **Muestra** 99 egresados **Técnicas de recolección de datos:** Como herramienta de investigación se utilizó un cuestionario en forma de encuesta. **Técnicas para el procesamiento de información:** Tabla de distribución, correlación de Sperman.
¿Cuál es la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?	Determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.	La competencia profesional tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.		
Problemas Específicos:	**Objetivos Específicos:**	**Hipótesis Específicas:**		
¿Cuál es la relación entre la competencia técnica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?	Comprobar la relación entre la competencia técnica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.	La competencia técnica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.		
¿Cuál es la relación entre la competencia metodológica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?	Comprobar la relación entre la competencia metodológica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.	La competencia metodológica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.	**Variable de Supervisión:** Empleabilidad	
¿Cuál es la relación entre la competencia social y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva?	Comprobar la relación entre la competencia social y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.	La competencia social tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva		

2.4 Operacionalización de Variables

Figura 2
Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEM
VA: Competencia Profesional	Según Bunk (1994), la competencia profesional es el conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas necesarios para llevar a cabo determinadas tareas asociadas a un puesto de trabajo. Distingue diferentes tipos de competencias: metodológica, que consiste en utilizar procesos adecuados y resolver problemas; social, que es la capacidad de colaborar de forma constructiva con los demás; técnica, que es el dominio experto de las funciones de la profesión y participativa que significa tener la habilidad para contribuir activamente en la organización de las responsabilidades propias del puesto laboral.	El grado de competencia profesional en tres dimensiones distintas mediante un instrumento de encuesta virtual aplicado a los egresados de la FCEA - UNAS	Competencia Técnica	Evaluación del entorno	Encuesta sobre Competencia Profesional y Empleabilidad (ANEXO 1)	1
				Dominio de trabajo		2
				Conocimiento Profesional		3
				Destreza laboral		4
			Competencia Metodológica	Control Autónomo		5
				Desempeño Laboral		6
				Resolución de Problemas		7
				Uso de Procedimientos		8
			Competencia Social	Disposición de Cooperación		9
				Capacidad de Adaptación		10
				Capacidad de Intervención		11
				Disposición de Trabajo		12
VS: Empleabilidad	Temple (2010) definió la empleabilidad como la capacidad de generar valor y desarrollar competencias para el éxito laboral. Esta se dividió en dos tipos: la interna, que se refería a la competitividad dentro de una empresa, y la externa, relacionada con la competitividad en el mercado laboral al buscar nuevos empleos o al ser despedido (p. 30).”	El grado de empleabilidad en dos dimensiones distintas mediante un instrumento de encuesta virtual aplicado a los egresados de la FCEA - UNAS	Empleabilidad Interna	Vida Profesional		13
				Búsqueda de Empleo		14
				Adaptación al cambio		15
				Competitividad interna		16
			Empleabilidad externa	Personal Branding		17
				Incentivo		18
				Competitividad externa		19
				Experiencia de trabajo		20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y Nivel de Investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, según lo indicado por Ortega (2022) quien explicó que la investigación aplicada se centra en el uso del conocimiento para resolver problemas concretos, haciendo avanzar tanto la ciencia como la cultura en el proceso. Ejemplos de esta estrategia son la creación de métodos para hacer más duraderos los artículos, la búsqueda de vacunas y la mejora de la calidad del aire en las áreas metropolitanas. En pocas palabras, la investigación aplicada es cualquier estudio que haga uso de ideas o conocimientos para satisfacer necesidades concretas.

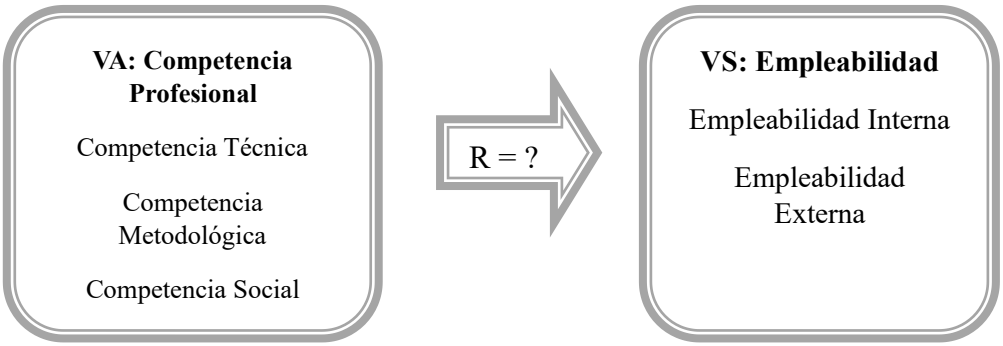
El nivel de la investigación fue de tipo correlacional. Por otro lado, Rus (2020) argumentó que el objetivo de la investigación correlacional fue determinar cómo cambiaba una variable en respuesta a cambios en otra. Sin embargo, en este caso, el investigador se limitó a observar la intensidad de la relación y la dirección del movimiento. Se debe ser consciente de que una conexión no sugiere una causa. Del mismo modo, se necesitaba calcular algún tipo de regresión, como la regresión múltiple o lineal, para determinar el grado de varianza.

3.2 Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. Según Etecé (2021), este tipo de diseño utiliza un método de vanguardia, lo dejó demostrado que los datos se recopilan en un único momento para caracterizar las variables y evaluar su frecuencia o contribución a los resultados del estudio.

Esto implica el uso de indicadores causales, que proporcionaban explicaciones para los indicadores, así como indicadores descriptivos, que medían o caracterizaban una variable o elemento.

Figura 3
Diseño de investigación



3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

La población estuvo compuesta por los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional. En total 133 egresados. En cuanto a las carreras profesionales, en Administración, hubo 9 egresados en 2020-1 (7%), 30 en 2020-2 (23%), 4 en 2021-1 (3%), y 30 en 2021-2 (23%). Mientras que, en Economía, hubo 3 egresados en 2020-1 (2%), 32 en 2020-2 (24%), 5 en 2021-1 (4%), y 20 en 2021-2 (15%)2. En este contexto, la Dirección de Asuntos Académicos (DICDA) desempeñó un papel crucial al proporcionar el número total de egresados, el cual ascendió a 133 individuos, abarcando ambas especialidades tal cual lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 1
Relación de Egresados de FCEA de la UNAS

CARRERA PROFESIONAL	SEMESTRE DE EGRESO	N° DE EGRESADOS	%
Administración	2020-1	9	7%
	2020-2	30	23%
	2021-1	4	3%
	2021-2	30	23%
Economía	2020-1	3	2%
	2020-2	32	24%
	2021-1	5	4%
	2021-2	20	15%
TOTAL		**133**	**100%**

Fuente: Dirección de Asuntos Académicos (DICDA)

3.3.2 Muestra

Según López (2021), en estadística, una muestra era un subconjunto de mediciones u observaciones extraídas de una población mayor con la intención de extraer conclusiones sobre dicha población. Dicho de otro modo, las generalizaciones o conclusiones sobre las características de toda la población se extraían de un subconjunto representativo de la población objeto de estudio. Para garantizar que la muestra fuera representativa y que las conclusiones que se extrajeran de ella pudieran aplicarse legítimamente a la población más amplia, la muestra debía elegirse de forma deliberada y aleatoria.

Se evaluó una probabilidad de éxito (p) del 50%, así como una probabilidad de fracaso (q) del 50%, con un margen de error del 5%. La fórmula utilizada para la determinación de la muestra se describe a continuación:

$$n = \frac{k^2 * p * q * N}{[e^2 * (N-1)] + k^2 * p * q}$$

Dónde:

N: 133

p: 0.50

q: 0.50

k: 1.96

e^2: 0.05 Margen de error

$$n = \frac{1.96^2 * 0.50 * 0.50 * 133}{[0.05^2 * (133 - 1)] + 1.96^2 * 0.50 * 0.50} = 98.98729$$

n = 99 Egresados

Tabla 2
Distribución de la Muestra

CARRERA PROFESIONAL	SEMESTRE DE EGRESO	N° DE EGRESADOS	%
Administración	2020-1	7	7%
	2020-2	22	23%
	2021-1	3	3%
	2021-2	22	23%
Economía	2020-1	2	2%
	2020-2	24	24%
	2021-1	4	4%
	2021-2	15	15%
TOTAL		99	100%

Fuente: Dirección de Asuntos Académicos (DICDA)

3.4 Técnicas de Recolección de Datos

3.4.1 Técnica

Como técnica de estudio se utilizó la encuesta según Gómez (2023) argumentó que una encuesta es un tipo de metodología de investigación que utiliza un conjunto de preguntas predeterminadas para recopilar datos, información y opiniones. El objetivo de la mayoría de las encuestas es extraer conclusiones sobre una población, un grupo de referencia o una muestra representativa. Esta técnica fue presentada a los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

3.4.2 Instrumento

La investigación utilizó como instrumento el cuestionario que constaba de 20 preguntas, 12 preguntas para la variable de asociación y 8 preguntas para la variable de supervisión, detalladamente cada dimensión de estudio estuvo conformada por 4 preguntas en orden ascendente. Según Humeres (2023) para recopilar datos de forma organizada y metódica se utiliza un instrumento denominado cuestionario, que consiste en formular una serie de preguntas con un objetivo definido.

3.5 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

3.5.1 Estadísticos descriptivos

El estudio empleó la estadística descriptiva. Según López (2022), el objetivo de la estadística descriptiva fue identificar tendencias y características importantes en los datos mediante la recolección, organización y resumen de la información. Proporcionó una comprensión clara y concisa de la distribución y variabilidad de los datos mediante gráficos como histogramas. Esta técnica fue crucial para la investigación y la toma de decisiones, ya que ofreció herramientas eficaces para el análisis de conjuntos de datos.

3.5.2 Estadística Inferencial

Se empleó un software para la realización del estudio, con la finalidad de poner a prueba las hipótesis planteadas y establecer la correlación entre las variables objeto de investigación. En este contexto, se emplearon técnicas estadísticas inferenciales, incluyendo el coeficiente de correlación Rho Spearman, junto con otros métodos. Para el análisis de los datos recopilados se contó con el respaldo de programas y herramientas estadísticas como Microsoft Excel y SPSS.

3.5.3 Análisis del instrumento de medición

La fiabilidad del instrumento se estimó en el programa SPSS mediante la prueba Alfa de Cronbach. Esta evaluación se realizó mediante una simulación 20 egresados. Para

elaborar los ítems del estudio se utilizó un cuestionario de tipo Likert con cinco opciones dado los valores 1 (Nunca), 2 (Casi Nunca), 3 (A veces), 4 (Casi Siempre) y 5 (Siempre). El instrumento presentó una consistencia interna buena como se aprecia en la tabla 5, la cual obtuvo un valor de confiabilidad de 0.887.

Tabla 3
Confiabilidad del instrumento

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,887	20

Nota: Encuesta Piloto a 20 Egresados de FCEA de la UNAS

3.5.4 Validez del instrumento

Tres profesionales evaluaron la validez del instrumento empleado en esta investigación. Estos especialistas, con amplia trayectoria en sus campos, contribuyeron sustancialmente a garantizar la exactitud y confiabilidad de la información recopilada. Estos evaluadores fueron elegidos utilizando un conjunto de normas que tenían en cuenta su amplio conocimiento de los temas incluidos en el instrumento, así como su experiencia en el mundo académico y laboral. La validación requirió una revisión de cada ítem para comprobar en qué medida medía las dos variables se adaptaban con los objetivos del estudio La evaluación combinada de los tres educadores produjo una puntuación media de 80.71, lo que indica un acuerdo favorable sobre la validez y la eficacia del estudio. Este elevado resultado demuestra claramente la validez de la herramienta utilizada en el estudio.

Tabla 4
Validación del Instrumento de Medición de Variables

ITEM	CRITERIO	PUNTAJE EXPERTO 1	PUNTAJE EXPERTO 2	PUNTAJE EXPERTO 3
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.	80	80	80
2	Los ítems ayudan describir conductas.	80	80	85
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.	85	85	75
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.	80	75	90
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.	85	85	75
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.	75	75	80
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.	80	80	85
	PROMEDIO PARCIAL	80.71	80.00	81.43
	PROMEDIO FINAL		80.71	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivos de la Investigación

El análisis de las características de la muestra reveló que el 65% de los participantes eran mujeres, mientras que el 35% eran hombres. Esta distribución sugiere una tendencia hacia una mayor participación y éxito académico de las mujeres en determinadas disciplinas específicas. En cuanto a la distribución por edades, se observó una concentración notable del 70% de los participantes en el rango de 23 a 26 años, con un 36% en el grupo específico de 23 a 24 años. Esto indicó una tendencia hacia la finalización temprana de los estudios universitarios, respaldada por un proceso eficiente de los programas académicos y una rápida búsqueda de inserción en el mercado laboral. En términos de elección de carrera, la disparidad evidente entre el 55% de egresados en Administración y el 45% en Economía reflejó vinculaciones con consideraciones pragmáticas, tales como oportunidades laborales anticipadas, demandas del mercado o preferencias intrínsecas al momento de ingresar a la universidad.

Tabla 5
Identificación de las características de la muestra

DATOS DEMOGRÁFICOS DE LA MUESTRA			
		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	35	35%
	Femenino	64	65%
Edad	23 a 24 años	36	36%
	25 a 26 años	34	34%
	27 a 28 años	21	21%
	29 a 30 años	8	8%
Carrera Profesional	Administración	54	55%
	Economía	45	45%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2 Análisis de las Variables en Estudio

El análisis de las variables de estudio reveló que, en el ámbito de la competencia profesional, el 50.5% de los egresados se autoevaluaron en un nivel alto, lo que denotó una destacada posesión de habilidades y capacidades sólidas en áreas pertinentes a su campo de estudio. Por el contrario, solo el 9.1% de los graduados se autoevaluaron en un nivel bajo, indicando deficiencias en habilidades y capacidades profesionales, atribuibles a carencias en la formación académica y factores individuales. En relación con la empleabilidad, el 46.5% de los egresados se autoevaluaron en un nivel medio, sugiriendo la existencia de habilidades y capacidades relevantes para el empleo, aunque con potencial para requerir desarrollo adicional a fin de destacarse en el competitivo mercado laboral. Por otro lado, el 13.1% se autoevaluó con un nivel bajo, evidenciando desafíos en la búsqueda y retención de empleo. Estos resultados mostraron una distribución heterogénea en la competencia profesional y la empleabilidad entre los egresados, subrayando la necesidad de abordar las áreas de mejora identificadas para mejorar la preparación y el éxito laboral de los graduados.

Tabla 6
Análisis de las Variables Competencia Profesional y Empleabilidad

NIVEL	COMPETENCIA PROFESIONAL		EMPLEABILIDAD	
	Rango	Porcentaje	Rango	Porcentaje
Alto	[46-60]	50.5%	[30-40]	40.4%
Medio	[29-45]	40.4%	[19-29]	46.5%
Bajo	[12-28]	9.1%	[8-18]	13.1%
Total		100.0%		100.0%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.1 Análisis de la Variable Asociada: Competencia Profesional

En el análisis de la distribución de competencia profesional entre los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, se evidenciaron variaciones. Según el género, se observó un notable porcentaje de competencia profesional a un nivel alto (48.6%) por parte de los hombres, sugiriendo una sólida base de conocimientos adquiridos durante la formación académica y oportunidades de prácticas laborales. Por otro lado, las mujeres demostraron una presencia aún mayor de competencia profesional a un nivel alto (51.6%), indicando una preparación académica sólida y un compromiso con el desarrollo profesional. En cuanto a la edad, el grupo de egresados de 23 a 24 años exhibió una proporción mínima de competencia profesional a un nivel bajo (2.78%), atribuible inexperiencia laboral y la dependencia inicial de la teoría sobre la práctica en el inicio de sus carreras. Por el contrario, el grupo de 29 a 30 años mostró una alta proporción de competencia profesional a un nivel alto (62.50%), resultado de la acumulación de experiencia laboral y desarrollo profesional a lo largo del tiempo. En cuanto a las áreas de especialización, en Administración se observó una proporción considerable de competencia profesional a un nivel medio (48.15%), indicando una capacidad adecuada en áreas específicas con margen para desarrollo adicional en entornos laborales prácticos Por otro lado, en el campo de Economía, una alta proporción del 60.00% exhibió competencia profesional alta, lo que sugiere una sólida formación teórica y práctica en áreas relacionadas con su carrera profesiona. Estos hallazgos subrayaron la importancia de considerar diversas variables al analizar la competencia profesional de los egresados para mejorar los programas educativos y las oportunidades de empleo en el ámbito económico y administrativo.

Tabla 7
Análisis de la Variable Asociada Competencia Profesional

NIVEL DE COMPETENCIA PROFESIONAL					
		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	48.6%	42.86%	8.57%	100%
	Femenino	51.6%	39.06%	9.38%	100%
Edad	23 a 24 años	52.78%	44.44%	2.78%	100%
	25 a 26 años	50.00%	38.24%	11.76%	100%
	27 a 28 años	42.86%	42.86%	14.29%	100%
	29 a 30 años	62.50%	25.00%	12.50%	100%
Carrera Profesional	Administración	42.59%	48.15%	9.26%	100%
	Economía	60.00%	31.11%	8.89%	100%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.2 Análisis de las Dimensiones de la Variable Asociada: Competencia Técnica

4.2.2.1 Análisis de los Niveles de la Dimensión Competencia Técnica

El análisis detallado de los datos reveló variaciones en los niveles de competencia técnica de los egresados según diversas variables demográficas. En cuanto al género, se observó que el 46% de los egresados masculinos se autoevaluaron en el nivel alto de competencia técnica, mientras que el 11% de las féminas se autoevaluaron en un nivel bajo. Respecto a la edad, se destacó que el 63% de los egresados de 29 a 30 años demostraron el nivel más alto de competencia técnica, en contraste con el 8% de los egresados de 23 a 24 años que exhibieron el nivel bajo de competencia técnica. En lo que respecta a la carrera profesional, se encontró que el 53% de los egresados de Economía mostraron un mayor nivel de competencia técnica en el nivel alto en comparación con los egresados de Administración el 13% evidenciaron un nivel bajo de la competencia. Estas diferencias resaltaron la importancia de considerar múltiples factores al diseñar programas educativos y estrategias de empleabilidad. En particular, mejorar la competencia técnica de los egresados es crucial para garantizar su éxito en el mercado laboral competitivo.

Tabla 8
Análisis según Niveles de la Dimensión Competencia Técnica

NIVEL DE LA DIMENSIÓN COMPETENCIA TÉCNICA					
		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	46%	40%	14%	100%
	Femenino	45%	44%	11%	100%
Edad	23 a 24 años	47%	44%	8%	100%
	25 a 26 años	41%	44%	15%	100%
	27 a 28 años	43%	43%	14%	100%
	29 a 30 años	63%	25%	13%	100%
Carrera Profesional	Administración	39%	48%	13%	100%
	Economía	53%	36%	11%	100%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.2.2 Análisis según las preguntas de la Dimensión Competencia Técnica

El análisis de la competencia técnica de los egresados reveló una serie de limitaciones en áreas fundamentales. Se constató que el 45.5% de los egresados casi siempre y siempre realizaban evaluaciones críticas y proponían mejoras en su entorno laboral. Este hallazgo demostró una predisposición hacia la mejora continua, la cual estaba influenciada por la sólida formación académica y profesional de los egresados, destacando su capacidad para identificar y abordar eficazmente las deficiencias en el ámbito laboral. En relación a las sugerencias innovadoras, el 48.5% de los egresados las ofrecía casi siempre y siempre. Esto evidenció una actitud proactiva hacia la mejora continua, lo que indicaba una fuerte motivación intrínseca para destacarse en el trabajo. En lo que concierne a la resolución de problemas técnicos, el 44.4% de los egresados lo hacía a veces, principalmente debido a la falta de experiencia o recursos en el trabajo. Por último, solo el 34.3% de los egresados a veces se mantenía actualizado sobre las últimas tendencias en su campo laboral, lo cual se atribuía a las demandas laborales que limitaban el tiempo disponible para la actualización profesional y la falta de acceso a recursos de aprendizaje.

Tabla 9
Análisis de la Dimensión Competencia Técnica

DIMENSIÓN COMPETENCIA TÉCNICA							
	Afirmaciones	1	2	3	4	5	Total
P1	Realiza una evaluación crítica de las soluciones técnicas existentes y plantea mejoras o alternativas en su entorno laboral	9.1%	8.1%	37.4%	36.4%	9.1%	100%
		17.2%			**45.5%**		
P2	Ofrece sugerencias innovadoras que contribuyan a mejorar su desempeño laboral, incrementando su eficacia y eficiencia en el ámbito profesional.	5.1%	7.1%	39.4%	39.4%	9.1%	100%
		12.2%			**48.5%**		
P3	Soluciona inconvenientes técnicos o de índole compleja de manera que le permita desenvolverse de forma eficaz y eficiente en su posición laboral.	4.0%	4.0%	44.4%	36.4%	11.1%	100%
		8.0%			**47.5%**		
P4	Se mantiene actualizado/a sobre las últimas tendencias y avances correspondiente a su campo laboral.	5.1%	7.1%	34.3%	26.3%	27.3%	100%
		12.2%			**53.6%**		

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.3 Análisis de las Dimensiones de la Variable Asociada: Competencia Metodológica

4.2.3.1 Análisis de los Niveles de la Dimensión Competencia Metodológica

El análisis detallado de los datos reveló variaciones notables en los niveles de competencia metodológica de los egresados, particularmente destacando la dimensión de género, edad y carrera profesional. Respecto al género, se observó que el 57% de los egresados masculinos se autoevaluaron en el nivel medio de competencia metodológica, contrastando con el 13% de las egresadas femeninas en el nivel bajo. En cuanto a la edad, el 57% de los egresados de 27 a 28 años demostraron un nivel medio de competencia metodológica, mientras que solo el 3% de los egresados de 23 a 24 años mostraron un nivel bajo en esta competencia. En términos de la carrera profesional, se encontró que el 59% de los egresados de Administración exhibieron un nivel medio de competencia metodológica, mientras que los egresados de Economía solo el 9% mostraron un nivel bajo. Estas diferencias resaltan la importancia de considerar estos factores al diseñar

programas educativos y estrategias de empleabilidad para mejorar la competencia metodológica de los egresados y asegurar su éxito en el mercado laboral.

Tabla 10
Análisis según Niveles de la Dimensión Competencia Metodológica

NIVEL DE LA DIMENSIÓN COMPETENCIA METODOLÓGICA					
		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	34%	57%	9%	100%
	Femenino	34%	53%	13%	100%
Edad	23 a 24 años	33%	64%	3%	100%
	25 a 26 años	35%	50%	15%	100%
	27 a 28 años	29%	57%	14%	100%
	29 a 30 años	50%	25%	25%	100%
Carrera Profesional	Administración	28%	59%	13%	100%
	Economía	42%	49%	9%	100%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.3.2 Análisis según las preguntas de la Dimensión Competencia Metodológica

El análisis de la competencia metodológica reveló que, en cuanto a la aplicación de metodologías para abordar obstáculos laborales, el 39.4% de los egresados indicó que a veces las aplicaban, lo que sugiere un reconocimiento de la importancia de esta práctica, aunque con una implementación inconsistente. En lo que respecta a la capacidad para desempeñarse bajo presión, el 64.6% afirmó casi siempre y siempre manejaban eficazmente la presión laboral, lo que indicaba un nivel sólido de habilidades en situaciones desafiantes. En relación con la toma de decisiones informadas, el 42.4% indicó que a veces utilizaban datos y evaluaciones exhaustivas, reflejando un reconocimiento de la importancia de esta práctica, aunque con una implementación inconsistente. Por último, en relación con el mantenimiento de registros detallados de procesos y resultados laborales, también el 42.4% indicó que a veces lo hacían, lo que sugería un reconocimiento de la importancia de la documentación, aunque con una falta de consistencia en su aplicación. Estos resultados resaltaron áreas de fortaleza y oportunidades de mejora en la competencia metodológica de los egresados de la FCEA

de la UNAS en términos de enfrentar desafíos laborales, tomar decisiones fundamentadas y gestionar información profesionalmente.

Tabla 11
Análisis de la Dimensión Competencia Metodológica

DIMENSIÓN COMPETENCIA METODOLÓGICA							
	Afirmaciones	1	2	3	4	5	Total
P1	Aplica metodologías destinadas a identificar y gestionar potenciales obstáculos que puedan interferir en la adecuada ejecución de sus responsabilidades dentro del entorno laboral	4.0%	9.1%	39.4%	24.2%	23.2%	100%
		13.1%			**47.4%**		
P2	Demuestra su capacidad de desempeñarse eficazmente en situaciones laborales que involucran presión tanto de superiores como de colegas, manteniendo un nivel óptimo de rendimiento	2.0%	6.1%	27.3%	34.3%	30.3%	100%
		8.1%			**64.6%**		
P3	Toma decisiones informadas apoyándose en el estudio de datos y la evaluación exhaustiva de las diferentes opciones disponibles en su centro de trabajo	3.0%	18.2%	42.4%	23.2%	13.1%	100%
		21.2%			**36.3%**		
P4	Mantiene un registro detallado de los procesos y los resultados obtenidos en su desempeño laboral, asegurando la documentación adecuada para respaldar sus actividades profesionales	7.1%	9.1%	42.4%	21.2%	20.2%	100%
		16.2%			**41.4%**		

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.4 Análisis de las Dimensiones de la Variable Asociada: Competencia Social

4.2.4.1 Análisis de los Niveles de la Dimensión Competencia Social

El análisis detallado de los datos reveló diferencias en los niveles de competencia social de los egresados, especialmente destacando según la dimensión de género, edad y carrera profesional. En cuanto al género, se observó que el 67% de las egresadas femeninas se autoevaluaron en el nivel alto de competencia social, en marcado contraste con el 6% de los egresados masculinos con un nivel bajo. En lo que respecta a la edad, se destacó que el 72% de los egresados de 23 a 24 años demostraron un nivel alto de competencia social, mientras que el 29 a 30 años no registró egresados en esta competencia. En términos de carrera profesional, se encontró que el 64% de los egresados de Economía exhibieron un nivel alto de competencia social, mientras que solo el 6% de

los egresados de Administración evidenciaron un nivel. Estas disparidades subrayan la importancia de considerar estos factores al diseñar programas educativos y estrategias de empleabilidad para mejorar la competencia social de los egresados y garantizar su éxito en el mercado laboral.

Tabla 12
Análisis según Niveles de la Dimensión Competencia Social

NIVEL DE LA DIMENSIÓN COMPETENCIA SOCIAL					
		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	51%	43%	6%	100%
	Femenino	67%	27%	6%	100%
Edad	23 a 24 años	72%	25%	3%	100%
	25 a 26 años	50%	44%	6%	100%
	27 a 28 años	62%	24%	14%	100%
	29 a 30 años	63%	38%	0%	100%
Carrera Profesional	Administración	59%	35%	6%	100%
	Economía	64%	29%	7%	100%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.4.2 Análisis según las preguntas de la Dimensión Competencia Social

En lo que respecta a la competencia social, los resultados revelaron una variedad de comportamientos y actitudes. En primer lugar, un 36.4% indicó que a veces mostraban competencias de liderazgo efectivas en motivar, orientar y fomentar el desarrollo de tareas, lo que sugería un nivel relativamente alto de habilidades para liderar equipos de manera efectiva. En cuanto al trabajo en equipo, un 61.6% casi siempre y siempre se desempeñaron de manera efectiva en entornos colaborativos, mostrando así habilidades destacadas para colaborar y comunicarse eficientemente con colegas. Además, un 64.6% casi siempre y siempre se sintieron cómodos al brindar y recibir comentarios constructivos, lo que promovió un ambiente laboral positivo y favoreció la mejora continua. Finalmente, en cuanto a establecer relaciones profesionales para futuras oportunidades de empleo, un 61.6% casi siempre y siempre cultivaron estas conexiones, demostrando una actitud proactiva hacia el networking y la construcción de contactos que podían beneficiar su trayectoria profesional a largo plazo. Estos hallazgos resaltaron la

importancia de fomentar habilidades sociales entre los egresados para mejorar su empleabilidad y desarrollo profesional.

Tabla 13
Análisis de la Dimensión Competencia Social

DIMENSIÓN COMPETENCIA SOCIAL							
	Afirmaciones	1	2	3	4	5	Total
P1	Muestra competencias de liderazgo altamente efectivas en cuanto a la capacidad de motivar, orientar y fomentar el desarrollo de tareas en su centro de trabajo	1.0%	4.0%	36.4%	35.4%	23.2%	100%
		5.0 %			**58.6%**		
P2	Se desempeña de manera efectiva en entornos colaborativos, trabajando en equipo de forma eficiente junto a sus colegas de trabajo	1.0%	4.0%	33.3%	27.3%	34.3%	100%
		5.0%			**61.6%**		
P3	Se siente confortable al brindar y recibir comentarios constructivos en el ámbito laboral, lo cual contribuye al desarrollo y mejora continua de su desempeño profesional	3.0%	2.0%	30.3%	24.2%	40.4%	100%
		5.0%			**64.6%**		
P4	Establece y cultiva relaciones profesionales con miras a oportunidades de empleo futuras	1.0%	11.1%	26.3%	33.3%	28.3%	100%
		12.1%			**61.6%**		

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.5 Análisis de la Variable de Supervisión: Empleabilidad

El análisis detallado de los datos reveló patrones distintivos en la empleabilidad de los egresados, considerando tres dimensiones principales: género, edad y área de estudio. En relación al género, se observó que el 45.7% de los egresados masculinos mostraron un nivel medio y alto de empleabilidad. Estos hallazgos sugerían la presencia de habilidades y capacidades valoradas por los empleadores, aunque posiblemente hubiera espacio para un desarrollo adicional. Por otro lado, entre las egresadas femeninas, el 46.9% exhibió un nivel medio de empleabilidad. Esto indicó la presencia de habilidades igualmente valiosas, pero con potencial de crecimiento adicional. Este fenómeno podría ser interpretado a la luz de la teoría del techo de cristal, que sugiere que ciertos grupos, como las mujeres, podían encontrar barreras invisibles que limitaban su avance profesional, a pesar de tener habilidades y capacidades similares a sus contrapartes

masculinas. En cuanto a la edad, se observaron diferencias en los niveles de empleabilidad. En el grupo de 23 a 24 años, un 11.1% enfrentó un bajo nivel, mientras que, en el grupo de 29 a 30 años, un 62.5% mostró un nivel alto, atribuible a la acumulación de experiencia laboral y desarrollo profesional. En términos de formación profesional, se destacó que tanto los egresados en Administración como en Economía exhibieron niveles considerables de empleabilidad. Un 48.1% de los egresados en Administración mostró un nivel medio, mientras que, en Economía, un 44.4% presentó un nivel medio y alto, reflejando habilidades y capacidades valoradas por los empleadores en estos campos específicos, aunque con posibilidad de desarrollo adicional.

Tabla 14
Análisis de la Variable de Supervisión Empleabilidad

		NIVEL DE EMPLEABILIDAD			
		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	45.7%	45.7%	8.6%	100%
	Femenino	37.5%	46.9%	15.6%	100%
Edad	23 a 24 años	41.7%	47.2%	11.1%	100%
	25 a 26 años	41.2%	50.0%	8.8%	100%
	27 a 28 años	28.6%	47.6%	23.8%	100%
	29 a 30 años	62.5%	25.0%	12.5%	100%
Carrera Profesional	Administración	37.0%	48.1%	14.8%	100%
	Economía	44.4%	44.4%	11.1%	100%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.6 Análisis de las Dimensiones de la Variables de Supervisión: Empleabilidad Interna

4.2.6.1 Análisis de los Niveles de la Dimensión Empleabilidad Interna

El análisis detallado de los datos reveló diferencias en los niveles de empleabilidad interna de los egresados, particularmente destacando según la dimensión de género, edad y carrera profesional. Respecto al género, se observó que el 58% de las egresadas femeninas se autoevaluaron en el nivel medio de empleabilidad interna, mientras que el 11% de los egresados masculinos se encontraban en el nivel bajo. En cuanto a la edad, se destacó que el 63% de los egresados de 29 a 30 años demostraron un

nivel medio de empleabilidad interna, mientras que el 11% de los egresados de 23 a 24 años exhibieron un nivel bajo en esta dimensión. En términos de carrera profesional, se encontró que el 61% de los egresados de Administración mostraron un nivel medio de empleabilidad interna, mientras que el 13% de los egresados de Economía se ubicaron en bajo nivel. Estas observaciones subrayan la relevancia de abordar de manera diferenciada las necesidades de empleabilidad interna de los egresados, considerando las variables de género, edad y carrera profesional. Tales estrategias individualizadas pueden ser fundamentales para potenciar la inserción laboral exitosa de los graduados en el ámbito profesional.

Tabla 15
Análisis según Niveles de la Dimensión Empleabilidad Interna

NIVEL DE LA DIMENSIÓN EMPLEABILIDAD INTERNA					
		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	34%	54%	11%	100%
	Femenino	27%	58%	16%	100%
Edad	23 a 24 años	36%	53%	11%	100%
	25 a 26 años	26%	62%	12%	100%
	27 a 28 años	24%	52%	24%	100%
	29 a 30 años	25%	63%	13%	100%
Carrera Profesional	Administración	24%	61%	15%	100%
	Economía	36%	51%	13%	100%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.6.2 Análisis según las preguntas de la Dimensión Empleabilidad Interna

En relación a la empleabilidad interna los datos revelaron que, en lo que respecta a la provisión de herramientas necesarias para mejorar el servicio, el 3.0% de los egresados indicó que nunca recibían estas herramientas, mientras que el 49.5% señaló que a veces las recibían, evidenciando una insuficiencia en el apoyo proporcionado por las empresas y la necesidad de mejorar la consistencia en la entrega de recursos. En relación con la capacitación constante del personal para mejorar su capacidad laboral, el 52.5% informó que a veces recibían esta capacitación, lo que subrayó la necesidad de una mejora en la coherencia y frecuencia de estas iniciativas formativas. Respecto al control

interno para identificar problemas, el 39.4% indicó que a veces se realizaba esta actividad, destacando la necesidad de mejorar la coherencia y frecuencia en estas actividades de monitoreo. En términos del uso de tecnología moderna para mejorar las operaciones laborales, el 38.4% manifestó que a veces se utilizaba, resaltando la importancia de una adopción más amplia y constante de herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia. Los resultados revelan una necesidad de mejora en la provisión consistente de herramientas y capacitación, así como en la implementación regular de controles internos y tecnología moderna para fortalecer la empleabilidad interna de los egresados.

Tabla 16
Análisis de la Dimensión Empleabilidad Interna

DIMENSIÓN EMPLEABILIDAD INTERNA							
	Afirmaciones	1	2	3	4	5	Total
P1	La empresa le otorga herramientas necesarias para mejorar el servicio que se ofrece	3.0%	14.1%	49.5%	20.2%	13.1%	100%
		17.1 %			**33.3%**		
P2	El personal recibe capacitaciones constantes que mejoran su capacidad laboral	6.1%	15.2%	52.5%	20.2%	6.1%	100%
		21.3%			**26.3%**		
P3	Realiza un control interno para identificar a tiempo problemas de la empresa	4.0%	20.2%	39.4%	27.3%	9.1%	100%
		24.2%			**36.4%**		
P4	Para mejorar sus operaciones laborales, utiliza tecnología moderna	2.0%	11.1%	38.4%	29.3%	19.2%	100%
		13.1%			**48.5%**		

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.7 Análisis de las Dimensiones de la Variables de Supervisión: Empleabilidad Externa

4.2.7.1 Análisis de los Niveles de la Dimensión Empleabilidad Externa

El análisis detallado de los datos reveló diferencias en los niveles de empleabilidad externa de los egresados, particularmente resaltando según la dimensión de género, edad y carrera profesional. Respecto al género, se observó que el 59% de los egresados masculinos se autoevaluaron en el nivel medio de empleabilidad externa, mientras que el 11% de las egresadas femeninas evidenciaron un nivel bajo. En cuanto a la edad, se destacó que el 63% de los egresados de 29 a 30 años demostraron un nivel

medio de empleabilidad externa, mientras que el 11% de los egresados de 23 a 24 años exhibieron un nivel bajo en esta dimensión. En términos de carrera profesional, se encontró que el 61% de los egresados de Administración mostraron un nivel medio de empleabilidad externa, mientras que el 13% de los egresados de Economía mostraron un nivel bajo. Estos hallazgos destacan la importancia de diseñar estrategias específicas para mejorar la empleabilidad externa de los egresados, adaptadas a las diversas características identificadas en el análisis.

Tabla 17
Análisis según Niveles de la Dimensión Empleabilidad Externa

NIVEL DE LA DIMENSIÓN EMPLEABILIDAD EXTERNA					
		Alto	Medio	Bajo	Total
Género	Masculino	30%	59%	11%	100%
	Femenino	33%	56%	11%	100%
Edad	23 a 24 años	36%	53%	11%	100%
	25 a 26 años	26%	62%	12%	100%
	27 a 28 años	24%	52%	24%	100%
	29 a 30 años	25%	63%	13%	100%
Carrera Profesional	Administración	24%	61%	15%	100%
	Economía	36%	51%	13%	100%

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.2.7.2 Análisis según las preguntas de la Dimensión Empleabilidad Externa

En relación con la empleabilidad externa en el mercado laboral, se observa que el 55.6% de los encuestados indicó que a veces las competencias universitarias les permitieron desarrollar su marca personal para obtener un puesto de trabajo, lo que sugiere una comprensión intermedia de su importancia en este contexto. Respecto a la motivación para buscar empleo en el mercado laboral externo, el 41.4% mencionó que a veces estas competencias les proporcionaron buena motivación, lo que evidencia un nivel medio de conciencia al respecto. Por otro lado, el 65.7% afirmó que casi siempre y siempre consideraron necesaria la competitividad en el puesto de trabajo, reflejando una convicción sólida en este aspecto. En lo que respecta a la contribución de las competencias universitarias a la experiencia laboral en el mercado laboral externo, el

43.4% indicó que a veces les permitieron obtener una experiencia valiosa, lo que revela una percepción variable sobre su impacto en el desempeño profesional en dicho mercado. Estos resultados sugieren que los egresados muestran una percepción diversa sobre cómo las competencias universitarias influyen en su empleabilidad en el mercado laboral externo, reconociendo su importancia, pero destacando la necesidad de una aplicación más consistente y efectiva en dicho entorno.

Tabla 18
Análisis de la Dimensión Empleabilidad Externa

DIMENSIÓN EMPLEABILIDAD EXTERNA							
	Afirmaciones	1	2	3	4	5	Total
P1	Considera que las competencias desarrolladas en la universidad le permitieron desarrollar su marca personal para obtener un puesto de trabajo en el mercado laboral externo.	1.0%	15.2%	55.6%	4.0%	24.2%	100%
		16.2 %			**28.2%**		
P2	Considera que las competencias desarrolladas en la universidad le permitieron desarrollar una buena motivación para la empleabilidad en el mercado laboral externo.	1.0%	15.2%	41.4%	24.2%	18.2%	100%
		16.2%			**42.4%**		
P3	Considera necesaria la competitividad para asegurar su empleabilidad en el mercado laboral externo.	3.0%	2.0%	29.3%	18.2%	47.5%	100%
		5.0%			**65.7%**		
P4	Considera que las competencias desarrolladas en la universidad le permitieron obtener experiencia laboral que contribuye con su empleabilidad en el mercado laboral externo.	8.1%	11.1%	43.4%	29.3%	8.1%	100%
		19.2%			**37.4%**		

Nota. Encuesta realizada a los egresados de la FCEA de la UNAS en octubre de 2023

4.3 Demostración de la Hipótesis

4.3.1 Prueba de hipótesis general

Para analizar las hipótesis planteadas se utilizó el estadístico de prueba de correlación no paramétrica Rho de Spearman, debido que no siguen una distribución normal. La prueba de correlación de rangos de Spearman, también llamada coeficiente de Spearman o rho de Spearman, evalúa la relación entre dos variables ordinales o cuantitativas asignando rangos a las observaciones de cada variable. Ofrece una medida

de correlación monotónica entre -1 y 1, donde 1 indica una correlación perfecta positiva y -1 indica una correlación perfecta negativa. El coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s) se calcula del siguiente modo:

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

rs = Coeficiente de correlación de Spearman

n = cantidad de elementos de la muestra

d = Diferencia entre los rangos por pareja de observaciones

a) Planteamiento de la Hipótesis General

H_0: La competencia profesional no tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

H_1: La competencia profesional tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

b) Cálculo Estadístico

Tabla 19
Correlación de la hipótesis general para las variables Competencia Profesional y Empleabilidad

Rho de Spearman		COMPETENCIA PROFESIONAL	EMPLEABILIDAD
COMPETENCIA PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	1.000	,611**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	99	99
EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,611**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	99	99

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

La tabla 19 evidenció que el coeficiente de correlación (rs) entre las variables Competencia Profesional y Empleabilidad es moderada (rs = 0,611). La significancia bilateral mostró un valor de probabilidad (p-valor) de 0,001, indicando así que la asociación es estadísticamente ($p < 0,001$).

c) Decisión

Se constató que el valor p obtenido ($p < 0,05$) fue menor que el nivel de significancia predeterminado (alfa), se descartó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1); lo que dejó en evidencia que la competencia profesional tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

4.3.2 Prueba de hipótesis especifica N.º 1

a) Planteamiento de la Hipótesis General

H_0: La competencia técnica no tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

H_1: La competencia técnica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

b) Cálculo del Estadístico

Tabla 20
Correlación entre la Dimensión Competencia Técnica y la Variable Empleabilidad

Rho de Spearman		COMPETENCIA TÉCNICA	EMPLEABILIDAD
COMPETENCIA TÉCNICA	Coeficiente de correlación	1.000	,557**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	99	99
EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,557**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	99	99

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

La tabla 20 evidenció que el coeficiente de correlación (rs) entre la dimensión Competencia Técnica y la variable Empleabilidad es moderada (rs = 0,557). La significancia bilateral mostró un valor de probabilidad (p-valor) de 0,001, indicando así que la asociación es estadísticamente ($p < 0,001$).

c) Decisión

Se constató que el valor p obtenido ($p < 0,05$) fue menor que el nivel de significancia predeterminado (alfa), se descartó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1); lo que dejó en evidencia que la competencia técnica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

4.3.3 Prueba de hipótesis especifica N.º 2

a) Planteamiento de la Hipótesis General

H_0: La competencia metodológica no tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

H_1: La competencia metodológica tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

b) Cálculo del Estadístico

Tabla 21
Correlación entre la Dimensión Competencia Metodológica y la Variable Empleabilidad

Rho de Spearman		COMPETENCIA METODOLÓGICA	EMPLEABILIDAD
COMPETENCIA METODOLÓGICA	Coeficiente de correlación	1.000	,570**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	99	99
EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,570**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	99	99

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

La tabla 21 evidenció que el coeficiente de correlación (rs) entre la dimensión Competencia Metodológica y la variable Empleabilidad es moderada (rs = 0,570). La significancia bilateral mostró un valor de probabilidad (p-valor) de 0,001, indicando así que la asociación es estadísticamente ($p < 0,001$).

c) Decisión

Se constató que el valor p obtenido ($p < 0,05$) fue menor que el nivel de significancia predeterminado (alfa), se descartó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1); lo que dejó en evidencia que la competencia metodológica tiene

una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

4.3.4 Prueba de hipótesis especifica N.º 3

a) Planteamiento de la Hipótesis General

H_0: La competencia social no tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

H_1: La competencia social tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

b) Cálculo del Estadístico

Tabla 22
Correlación entre la Dimensión Competencia Social y la Variable Empleabilidad

Rho de Spearman		COMPETENCIA SOCIAL	EMPLEABILIDAD
COMPETENCIA SOCIAL	Coeficiente de correlación	1.000	,551**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	99	99
EMPLEABILIDAD	Coeficiente de correlación	,551**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	99	99

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

La tabla 22 evidenció que el coeficiente de correlación (rs) entre a dimensión Competencia Social y la variable Empleabilidad es moderada (rs = 0,551). La significancia bilateral mostró un valor de probabilidad (p-valor) de 0,001, indicando así que la asociación es estadísticamente ($p < 0,001$).

c) Decisión

Se constató que el valor p obtenido ($p < 0,05$) fue menor que el nivel de significancia predeterminado (alfa), se descartó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H_1); lo que dejó en evidencia que la competencia social tiene una relación con la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la selva.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La evaluación de la competencia profesional y empleabilidad de los egresados se convirtió en un tema cada vez más importante en el contexto de la enseñanza superior de las ciencias económicas y administrativas. El propósito del estudio fue comprender la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Se comparó mediante el estadístico rho de Spearman, que arrojó un valor P de 0,000 como resultado primario, lo que indicó que se acepta la hipótesis alternativa planteada en el estudio; además, rs=,611, el coeficiente de correlación, garantizó que la relación entre las variables examinadas es positiva moderada. Los resultados del estudio coinciden con los obtenidos por Vásquez (2022) donde se evidencia la naturaleza no paramétrica de los datos, y la prueba de Chi cuadrado (0,000 < 0,05) respaldó la hipótesis alternativa. Esto indicando que las competencias laborales desempeñaron un papel en la determinación de la empleabilidad y otros aspectos cruciales para los estudiantes de la FCA UNAC durante los ciclos mencionados. También se asemejan con los resultados de Cajahuanca (2020) quien reportó una correlación positiva baja de 0,317 entre la empleabilidad de los estudiantes y sus competencias profesionales durante un período específico. Aunque ambos estudios resaltan la importancia de las competencias profesionales para la empleabilidad, las discrepancias pueden atribuirse a distintas metodologías, períodos de estudio y muestras. Sin embargo, ambos estudios coinciden en la necesidad de una mayor atención de las autoridades educativas en el fomento de estas competencias para mejorar la inserción laboral de los estudiantes.

Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis general planteada en este estudio, que sugiere una relación entre la competencia profesional y la empleabilidad de los egresados. Este hallazgo está en consonancia con las teorías de diversos autores, como Carrasco (2022), Abarca (2022), Bisquerra (2020) y Bunk (1994) quienes han destacado la importancia de las competencias profesionales para el éxito laboral. La confirmación de esta relación subraya la relevancia de fortalecer las competencias profesionales durante la formación académica para mejorar la inserción laboral y el desarrollo profesional de los egresados en el campo de la administración y economía.

Como primer objetivo específico se propuso comprobar la relación entre la competencia técnica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Se comparó mediante el estadístico rho de Spearman, que arrojó un valor P de 0,000 como resultado primario, lo que indicó que se acepta la hipótesis alternativa planteada en el estudio; además, rs=,557, el coeficiente de correlación, garantizó que la relación entre las la dimensión competencia técnica y la variable empleabilidad es positiva moderada contrastado con los hallazgos de Viteri & Mejía (2022) sobre la empleabilidad de egresados de Cultura Física, se observan diferencias notables, Viteri & Mejía informaron que, durante el período comprendido entre 2011 y 2019, el 61% de los graduados de Cultura Física logró asegurar empleo remunerado, aunque algunos enfrentaron dificultades relacionadas con la carencia de experiencia y limitaciones regionales, lo que condujo a disparidades en las tasas de graduación y un bajo nivel de empleabilidad equitativo para todos. Estas diferencias pueden atribuirse a las particularidades de las disciplinas estudiadas, así como a factores contextuales y metodológicos distintos entre ambos estudios. Sin embargo, ambas investigaciones resaltan la importancia de las competencias técnicas para la inserción laboral de los egresados, aunque los desafíos y

obstáculos para lograr una empleabilidad equitativa pueden variar según el campo de estudio y el contexto laboral.

Los resultados obtenidos en esta investigación respaldan la importancia de la competencia técnica para la empleabilidad de los egresados, lo cual está en línea con las teorías de Bunk (1994) y Carrasco (2022). Estos hallazgos sugieren que un sólido dominio de las habilidades técnicas asociadas con una carrera específica es fundamental para el éxito laboral de los graduados. Además, la discrepancia entre estos resultados y los informados por Viteri & Mejía (2022) destaca la influencia del contexto laboral y las particularidades disciplinarias en la relación entre competencia técnica y empleabilidad.

Estos hallazgos destacan la necesidad de continuar investigando para comprender mejor los factores que influyen en la empleabilidad de los egresados y desarrollar estrategias efectivas para mejorar su éxito en el mercado laboral.

Como segundo objetivo específico se propuso comprobar la relación entre la competencia metodológica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Se comparó mediante el estadístico rho de Spearman, que arrojó un valor P de 0,000 como resultado primario, lo que indicó que se acepta la hipótesis alternativa planteada en el estudio; además, rs=,570, el coeficiente de correlación, garantizó que la relación entre las la dimensión competencia metodológica y la variable empleabilidad es positiva moderada, contrastado con los hallazgos de Andrade et al. (2019) sobre competencias profesionales adquiridas por egresados de la Universidad Central del Ecuador en las áreas de orientación y psicología educativa durante los años 2016 y 2017, se observan similitudes en términos de la importancia de las competencias profesionales para el éxito laboral. Andrade et al. identificaron una notable influencia positiva de las competencias profesionales en el ámbito laboral, según las percepciones de los graduados. Ambos

estudios destacan la relevancia de las competencias metodológicas y profesionales para mejorar las perspectivas laborales de los egresados, aunque en diferentes contextos y áreas de estudio.

La confirmación de la relación entre competencia metodológica y empleabilidad respalda la idea de que la capacidad para abordar problemas de manera organizada y eficaz es crucial en el mercado laboral, como lo sugiere Bunk (1994). Los hallazgos presentados aquí son consistentes con la investigación previa de Andrade et al. (2019), que también identificó la importancia de las competencias metodológicas en el éxito laboral de los graduados. Estos resultados destacan la necesidad de fortalecer estas habilidades durante la formación académica para preparar a los estudiantes para el mercado laboral.

Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer las competencias metodológicas y profesionales durante la formación académica para preparar a los estudiantes para el mercado laboral y promover su éxito profesional.

Como tercer objetivo específico se propuso comprobar la relación entre la competencia social y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Se comparó mediante el estadístico rho de Spearman, que arrojó un valor P de 0,000 como resultado primario, lo que indicó que se acepta la hipótesis alternativa planteada en el estudio; además, rs=,551, el coeficiente de correlación, garantizó que la relación entre las la dimensión competencia social y la variable empleabilidad es positiva moderada, contrastado con los resultados de León & Rivera (2019) sobre la inserción laboral y competencias profesionales de los egresados de la carrera de Economía de la UNHEVAL durante el período de 2010 a 2018, se identifican similitudes en cuanto a la importancia de las competencias sociales para la inserción laboral de los graduados, León & Rivera

reportaron una correlación positiva de baja magnitud (coeficiente de 0,122) entre las competencias profesionales de los egresados de Economía de la UNHEVAL y sus resultados en el mercado laboral. Ambos estudios resaltan la relevancia de las competencias sociales y profesionales para la proyección laboral de los egresados, aunque los resultados pueden variar según el contexto específico y las características de la muestra.

La relación positiva moderada entre competencia social y empleabilidad coincide con la perspectiva de Abarca (2022) y Bisquerra (2020), quienes enfatizan la importancia de las habilidades sociales en el éxito profesional. Los resultados de esta investigación son coherentes con los informados por León & Rivera (2019), que también encontraron una correlación positiva entre competencias sociales y resultados en el mercado laboral. Estos hallazgos respaldan la idea de que las habilidades sociales son fundamentales para la inserción laboral y el desarrollo profesional de los egresados.

Estos hallazgos subrayan la importancia de fortalecer las competencias sociales y profesionales durante la formación académica para mejorar la empleabilidad y la inserción laboral de los egresados en el mercado laboral actual.

La investigación se realizó de manera virtual debido a restricciones sanitarias, lo cual presentó desafíos como la falta de interacción personal y dificultades técnicas que afectaron la recopilación de datos. Además, la limitación temporal y recursos disponibles restringieron la profundidad del análisis, ya que el acceso a bases de datos y otros recursos fue limitado.

CONCLUSIONES

1. La investigación revela una correlación positiva moderada ($r = 0.611$, $p < 0.01$) entre la competencia profesional y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Este hallazgo muestra que a medida que la competencia profesional de los egresados aumenta, también lo hace su empleabilidad.
2. Se encontró una correlación positiva moderada ($r = 0.557$, $p < 0.01$) entre la competencia técnica y la empleabilidad de los egresados, lo que subraya la relevancia de adquirir habilidades técnicas específicas para mejorar las perspectivas de empleo en el campo económico y administrativo. Este resultado resalta que los egresados que obtengan mayores competencias técnicas específicas relacionadas con su campo de estudio tienen mayor la probabilidad de encontrar empleo.
3. La investigación revela una correlación positiva moderada ($r = 0.570$, $p < 0.01$) entre la competencia metodológica y la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Esto indica que los egresados que obtengan mayores competencias metodológicas específicas relacionadas con su campo de estudio tienen mayor la probabilidad de encontrar empleo.
4. El estudio muestra una correlación positiva moderada ($r = 0.551$, $p < 0.01$) entre la competencia social y la empleabilidad de los egresados de Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva Este resultado destaca que los egresados que obtengan mayores competencias sociales específicas relacionadas con su campo de estudio tienen mayor la probabilidad de encontrar empleo.

5. El análisis de la competencia profesional entre los egresados reveló que tanto hombres (48.6%) como mujeres (51.6%) demostraron una sólida preparación académica. Además, los egresados de mayor edad (29 a 30 años) exhibieron una alta competencia profesional (62.50%), destacando la influencia positiva de la experiencia laboral. En cuanto a las especializaciones, el 60.00% de los egresados en Economía mostraron una competencia profesional alta, mientras que en Administración se observó un 48.15% con competencia a nivel medio, sugiriendo áreas de mejora específicas en cada disciplina
6. El análisis de empleabilidad reveló que tanto egresados masculinos (45.7%) como femeninos (46.9%) demostraron habilidades valiosas para los empleadores, con potencial de crecimiento adicional. La experiencia laboral se correlacionó con un aumento en la empleabilidad, destacando un 62.5% en el grupo de 29 a 30 años. Además, en áreas como Administración (48.1%) y Economía (44.4%), se observaron niveles considerables de empleabilidad, indicando habilidades relevantes para el mercado laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la FCEA de la UNAS continúe fortaleciendo el desarrollo de competencias profesionales entre sus egresados. Esto podría lograrse mediante la integración de currículos académicos más prácticos y teóricos, así como promoviendo la participación en actividades extracurriculares relacionadas con el ámbito laboral.
2. Se recomienda que la FCEA priorice el fortalecimiento de habilidades técnicas específicas entre sus estudiantes, ya que estas habilidades son altamente valoradas en el campo económico y administrativo. Para lograr esto, podrían considerarse programas de capacitación adicionales, colaboraciones con la industria y la actualización constante de los programas académicos para estar alineados con las demandas del mercado laboral.
3. Se recomienda a la FCEA promover un enfoque metodológico sólido en la formación de los egresados, ya que las habilidades metodológicas son fundamentales para abordar problemas complejos en entornos laborales reales. Se podría lograr esto ofreciendo más oportunidades de aprendizaje práctico y actividades que fomenten el desarrollo de habilidades metodológicas.
4. Se recomienda a la FCEA fomentar activamente el desarrollo de habilidades sociales entre los estudiantes, ya que estas habilidades son cruciales para el éxito en el lugar de trabajo. Para lograr esto, la facultad podría ofrecer programas de mentoría, actividades extracurriculares y oportunidades para desarrollar habilidades de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.
5. Se recomienda a la FCEA personalizar estrategias de formación y desarrollo profesional para diferentes grupos de egresados, teniendo en cuenta sus características demográficas y áreas de especialización. Esto podría lograrse mediante la oferta de programas de capacitación y desarrollo profesional específicos para cada grupo,

asegurando que todos los egresados estén equipados con las habilidades necesarias para tener éxito en el mercado laboral.

6. Se recomienda a la FCEA promover activamente oportunidades de adquisición de experiencia laboral entre los estudiantes, ya que la experiencia laboral es fundamental para mejorar las oportunidades de empleo. Se podrían establecer convenios de prácticas laborales con empresas e instituciones relevantes, así como promover la participación en pasantías y proyectos de investigación que brinden experiencia práctica y relevante para el campo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca, N. (2022). *¿Qué es la competencia social?* Clase Ejecutiva: https://www.claseejecutiva.com.ec/blog/articulos/que-es-la-competencia-social/

Alberola, J. (2019). *Qué es el autocontrol: definición y técnicas.* psicologia-online.com: https://www.psicologia-online.com/que-es-el-autocontrol-definicion-y-tecnicas-4710.html

Albornoz, A. (13 de Abril de 2022). *Habilidades Laborales. Definición e importancia este 2022* . CognosOnline: https://cognosonline.com/co/blog/10-habilidades-laborales/#:~:text=Las%20habilidades%20laborales%20o%20profesionales,relevancia%20en%20las%20empresas%20actuales.

Andrade, M., Cifuentes, D., & Rodríguez, C. (2019). *Seguimiento a graduados sobre las competencias Profesionales como estrategia para el mejoramiento de la programación curricular en la formación de los estudiantes de la carrera de Psicología Educativa de la UCE durante los años 2016-2017.* [Tesis de Pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Digital: http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17303

Ávila, D. (7 de Diciembre de 2022). *Empleabilidad.* Papershift: https://www.papershift.com/es/lexico/empleabilidad

Barañano, E. (2022). *Competencias profesionales: qué son y cuáles son las más demandadas.* Grupo Castilla: https://www.grupocastilla.es/sabes-cuales-son-las-competencias-mas-valoradas-por-las-empresas/

Bisquerra, R. (2020). *Competencia social.* Rafael Bisquerra Educación Emocional: https://www.rafaelbisquerra.com/competencias-emocionales/competencia-social/

Blázquez, B. (2023). *Empleabilidad Tipos.* LinkedIn: https://www.linkedin.com/posts/beatrizbl%C3%A1zquezgarc%C3%ADa_psicologia-recursoshumanos-empleabilidad-activity-7106923654797549568-rFAl/

Cajahuanca, M. (2020). *Las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y decimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020.* [Tesis de Maestria, Universidad San Martin de Porres]. Repositorio Académico: https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9326

Carrasco, L. (21 de Septiembre de 2022). *¿Qué son las competencias técnicas o hard skills?* Tuempleo : https://blog.infoempleo.com/a/competencias-tecnicas-hard-skills/

Chavez, A. (2022). *Competencia profesional del servidor público y la eficiencia del servicio al ciudadano de la municipalidad distrital de Tomay-kichwa 2022.* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional: http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3733

Chavez, J. (2023). *Competencias laborales: Qué son, ejemplos e importancia.* Ceupe: https://www.ceupe.com/blog/competencias-laborales.html

Delgado, C. (2023). *¿Qué es más importante: EL EMPLEO o LA EMPLEABILIDAD?.* LinkedIn: https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-es-m%C3%A1s-importante-el-empleo-o-la-empleabilidad-delgado-yag%C3%BCez/?originalSubdomain=es

Equipo Editorial de Indeed. (2022). *Listado de competencias técnicas (con descripción).* Indeed.com: https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/competencias-tecnicas

Etecé, E. (2021). *Investigación no experimental.* Concepto.de: https://concepto.de/investigacion-no-experimental/

Etecé, E. e. (5 de Agosto de 2021). *Definición de Estadística inferencial.* Concepto.de: https://concepto.de/estadistica-inferencial/

Farias, E. (2021). *Habilidades para la empleabilidad: qué buscan las empresas.* Santander SmartBank: https://santandersmartbank.es/empleo/habilidades-empleabilidad/

Gamarra, G. (2023). *Los tipos de competencias laborales más demandadas en 2023.* Factorial: https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/#%C2%BFque-son-las-competencias-laborales

Garcia, V. (2023). *Adaptación al cambio: claves para empresas - Kizeo Forms.* Kizeo Forms: https://www.kizeo-forms.com/es-lat/adaptacion-al-cambio/#:~:text=La%20adaptaci%C3%B3n%20al%20cambio%20se,para%20alcanzar%20un%20determinado%20objetivo.

Gestión, R. (27 de Junio de 2017). ¿Qué buscan las empresas en un practicante pre profesional? *Gestión*. https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/buscan-empresas-practicante-pre-profesional-138131-noticia/

Gómez, C. (2023). *Qué es una encuesta, para qué sirve y qué tipos existen.* Hubspot.es: https://blog.hubspot.es/service/que-es-una-encuesta

Grupo Castilla. (2022). *Competencias Profesionales: Qué son, Tipos y Ejemplos.* GrupoCastilla.es: https://www.grupocastilla.es/sabes-cuales-son-las-competencias-mas-valoradas-por-las-empresas/#Que_son_las_Competencias_Profesionales

Humeres, G. (2023). *Cuestionarios y Encuestas: explorando sus diferencias.* Grupo Sobre Entrenamiento (G-SE): https://g-se.com/cuestionarios-y-encuestas-explorando-sus-diferencias-bp-e64ee43a99bf6a

INEI. (15 de Agosto de 2015). *El 87% de jóvenes egresados universitarios menores de 30 años trabajan en su carrera.* Nota de Presa 117 - INEI: https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n117-2015-inei_1.pdf

Inocente, S. (2023). *Funciones cognitivas.* Neuronup.com: https://neuronup.com/areas-de-intervencion/funciones-cognitivas/

León, G., & Rivera, L. (2019). *Insercion laboral y las competencias profesionales de los egresados de economía de la UNHEVAL, periodo 2010-2018.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Digital: https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5345

López, F. (2021). *Muestra estadística.* Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html

López, J. F. (2022). *Definición de Estadística descriptiva.* Economipedia.com: https://economipedia.com/definiciones/estadistica-descriptiva.html#referencia

Marín, A. (2021). *Cooperación.* Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/cooperacion.html

Medellín, F., & Díaz, F. (2021). El Capital Social, Ética y Desarrollo Sobre el Conocimiento Profesional Especializado. *Daena: International Journal of Good Conscience, 16*(2), 1-14. http://www.spentamexico.org/v16-n2/A7.16(2)1-14.pdf

Narvaez, M. (2022). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos.* Questionpro.com: https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/

Orellana, A. (5 de Octubre de 2022). *Qué son las competencias sociales y cómo trabajarlas.* Noticias y Blog: https://blog.bosquedefantasias.com/noticias/que-son-competencias-sociales-como-trabajarlas

Orellana, P. (2019). *Motivación laboral.* Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html

Ortega, C. (2022). *Investigación aplicada: Definición, tipos y ejemplos.* QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-aplicada/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20se%20enfoca,%2C%20la%20tecnolog%C3%ADa%2C%20entre%20otras.

Ospina, G. (2019). *¿Qué es el Análisis del Entorno y Cómo se Realiza?* Tu Economía Facil: https://tueconomiafacil.com/que-es-analisis-del-entorno-como-se-realiza/

Pereiro, M. (2023). *La Importancia de Conocer tus Competencias Profesionales: Fortalezas y Puntos de Mejora para un Óptimo Desempeño Laboral.* Linkedin.com: https://es.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-conocer-tus-competencias-fortalezas-marcos-pereiro

Pérez Porto, J., & Gardey, A. (2022). *Definición de incentivo - Qué es, Significado y Concepto.* Definicion.de: https://definicion.de/incentivo/

Pertegal, M. (2011). *Identificación de competencias genéricas con carácter socioemocional: aplicación al desarrollo profesional de ingenieros informáticos y maestros.* [Tesis Doctoral, Universidad de Alicante]. Repositorio Digital Institucional: https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/22766

Quetglas, Á. (2020). *Capacidad de adaptación, ¿qué es y cómo desarrollarla?* El Blog de empleo de Fundación Adecco: https://fundacionadecco.org/blog/la-capacidad-de-adaptacion-competencia-clave-para-el-empleo-del-siglo-xxi-como-desarrollarla/#:~:text=La%20capacidad%20de%20adaptaci%C3%B3n%20es%2

0la%20facilidad%20que%20tiene%20un,de%20trabajo%20de%20forma%20r%C3%A1pida.

Ramos, M. (1 de Septiembre de 2017). *Las competencias de los universitarios y las demandas del mercado laboral.* Fundación Europea Sociedad y Educación: https://www.sociedadyeducacion.org/site/wp-content/uploads/Las-Competencias-de-los-Universitarios-y-la-Demandas-del-Mercado-Laboral.pdf

Randstad. (16 de Junio de 2022). *Etapas de la vida profesional.* https://www.randstad.es/tendencias360/etapas-de-la-vida-profesional/#:~:text=Es%20la%20fase%20perfecta%20para,sacar%20adelante%20una%20iniciativa%20emprendedora.

Redondo, V. (2022). *5 claves de empleabilidad externas. Añádelas si te faltan.* Lidera tu futuro, trabaja tu empleabilidad: https://victoriaredondo.com/author/emplehabilidad/

Rojas, Y. (2023). *Competitividad.* Guía del Empresario: https://guiadelempresario.com/administracion/competitividad/#Tipos-de-Competitividad

Roldán, P. (2022). *Definicion de Competitividad.* Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html

Rus, E. (2020). *Investigación correlacional.* Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/investigacion-correlacional.html

Sakowicz, M. (2023). *Qué es la empleabilidad: guía y ejemplos de cómo mejorarla.* livecareer: https://www.livecareer.es/curriculum-vitae/empleabilidad

Sanchis, S. (2020). *Competencias sociales: qué son, listado, ejemplos y cómo desarrollarlas.* Psicología Online: https://www.psicologia-online.com/competencias-sociales-que-son-listado-ejemplos-y-como-desarrollarlas-5222.html

Sisneros, U. (2017). *Dominio Profesional - Información sobre Dominio Profesional.* Plataforma Digital de Economía, Derecho y otras Ciencias Sociales y Humanas - Recursos de Referencias: https://acortar.link/Iq932U

Smart Placement. (2023). *La importancia de la empleabilidad para tu futuro laboral.* Smart Placement.net: https://www.smartplacement.net/blog/empleabilidad

Suarez, M. (2023). *Resolución de problemas Qué es, Ejemplos.* Guía del Empresario: https://guiadelempresario.com/administracion/resolucion-de-problemas/

Temple, I. (2010). *Usted S.A. Empleabilidad y Marketing Personal.* Lima: Grupo Editorial Norma.

Toledo, C. (2023). *¿Qué significa realmente buscar empleo de manera activa?* LinkedIn: https://www.linkedin.com/pulse/qu%C3%A9-significa-realmente-buscar-empleo-de-manera-toledo-maya-/?originalSubdomain=es

Torres, I. (2019). *¿Cuál es la diferencia entre proceso y procedimiento?* IVE Consultores: https://iveconsultores.com/diferencia-entre-proceso-y-procedimiento/

Torres, L. (2022). *¿Por qué es importante ser empleable en el 2022?* Continua.edu.pe: https://blog.continua.edu.pe/por-que-ser-empleable-en-el-2022

Vargas, T. (2023). *Las competencias profesionales más valoradas en la actualidad.* TramitApp: https://www.tramitapp.com/blog/las-competencias-profesionales-mas-valoradas/

Vásquez, G. (2022). *Competencias laborales y empleabilidad de estudiantes en administración – UNAC.* [Tesi de Maestria, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional: http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6208

Veigler. (22 de Julio de 2020). *¿Qué competencias profesionales son esenciales?* Veigler: https://veigler.com/competencias-profesionales/#Competencia_metodologica

Velázquez, A. (8 de Agosto de 2018). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo.* QuestionPro: https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/

Vieira, D. (2019). *Personal Branding: la importancia de establecer tu marca personal.* Rock Content - ES: https://rockcontent.com/es/blog/personal-branding/

Viteri, B., & Mejía, R. (17 de Mayo de 2022). *Estudio de empleabilidad y situación laboral en los egresados de Cultura Física. Universidad Nacional de Chimborazo, 2021.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital : http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9084

Westreicher, G. (2022). *Definición de Experiencia laboral.* Economipedia.com: https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html#referencia

Zavaleta, L. (27 de Febrero de 2022). *Competencias metodológicas.* Okey Uno: https://okey.uno/competencias/metodologicas/

ANEXOS

ANEXO 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

COMPETENCIA PROFESIONAL Y EMPLEABILIDAD

Estimado egresado de la Universidad Nacional Agraria de la selva le agradecería que me ayudara a responder a este cuestionario con el fin de realizar un estudio de investigación titulado **"Competencia Profesional y Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas"**. Apelo a su sentido de la responsabilidad asegurándose que la información que envíe será de carácter confidencial. Es de vital importancia recordar que la información recopilada sólo se utilizará con fines de investigación.

DATOS GENERALES:

Género
a) Masculino
b) Femenino

Edad
a) 23 a 24 años
b) 25 a 26 años
c) 27 a 28 años
d) 29 a 30 años

Carrera Profesional
a) Administración
b) Economía

VA: COMPETENCIA PROFESIONAL	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
D1. COMPETENCIA TÉCNICA					
1. Realiza una evaluación crítica de las soluciones técnicas existentes y plantea mejoras o alternativas en el entorno laboral.					
2. Ofrece sugerencias innovadoras que contribuyan a mejorar su desempeño laboral, incrementando su eficacia y eficiencia en el ámbito profesional.					
3. Soluciona inconvenientes técnicos o de índole compleja de manera que le permita desenvolverse de forma eficaz y eficiente en su posición laboral.					
4. Se mantiene actualizado/a sobre las últimas tendencias y avances correspondiente a su campo laboral.					
D2. COMPETENCIA METODOLÓGICA					
5. Aplica metodologías destinadas a identificar y gestionar potenciales obstáculos que puedan interferir en la adecuada ejecución de sus responsabilidades dentro del entorno laboral.					
6. Demuestra su capacidad de desempeñarse eficazmente en situaciones laborales que involucran presión tanto de superiores como de colegas, manteniendo un nivel óptimo de rendimiento.					
7. Toma decisiones informadas apoyándose en el estudio de datos y la evaluación exhaustiva de las diferentes opciones disponibles en su centro de trabajo.					
8. Mantiene un registro detallado de los procesos y los resultados obtenidos en su desempeño laboral,					
asegurando la documentación adecuada para respaldar sus actividades profesionales.					

D3. COMPETENCIA SOCIAL					
9. Muestra competencias de liderazgo altamente efectivas en cuanto a la capacidad de motivar, orientar y fomentar el desarrollo de tareas en su centro de trabajo.					
10. Se desempeña de manera efectiva en entornos colaborativos, trabajando en equipo de forma eficiente junto a sus colegas de trabajo.					
11. Se siente confortable al brindar y recibir comentarios constructivos en el ámbito laboral, lo cual contribuye al desarrollo y mejora continua de su desempeño profesional.					
12. Establece y cultiva relaciones profesionales con miras a oportunidades de empleo futuras.					
VD: EMPLEABILIDAD	**SIEMPRE**	**CASI SIEMPRE**	**A VECES**	**CASI NUNCA**	**NUNCA**
D1. EMPLEABILIDAD INTERNA					
13. La empresa otorga herramientas necesarias para mejorar el servicio que se ofrece					
14. El personal recibe capacitaciones constantes que mejoran su capacidad laboral					
15. Realiza un control interno para identificar a tiempo problemas de la empresa					
16. Para mejorar sus operaciones, utiliza tecnología moderna.					
D1. EMPLEABILIDAD EXTERNA					
17. Considera que las competencias desarrolladas en la universidad le permitieron desarrollar su marca personal para obtener un puesto de trabajo en el mercado laboral externo.					
18. Considera que las competencias desarrolladas en la universidad le permitieron desarrollar una buena motivación para la empleabilidad en el mercado laboral externo.					
19. Considera necesaria la competitividad para asegurar su empleabilidad en el mercado laboral externo.					
20. Considera que las competencias desarrolladas en la universidad le permitieron obtener experiencia laboral que contribuye con su empleabilidad en el mercado laboral externo.					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE:	Cuestionario sobre la Competencia Profesional y la empleabilidad
AUTOR:	Dayli Maryori Sanchez Orneta
OBJETIVO:	Recoger información sobre la competencia profesional y la empleabilidad de los egresados
UNIDADES DE ANÁLISIS:	Egresados de la FCEA de la UNAS
FORMA DE APLICACIÓN:	Encuesta Virtual
LUGAR DE APLICACIÓN:	Google Forms

Descripción del instrumento.

El cuestionario desarrollado tuvo como propósito primordial evaluar dos aspectos fundamentales la Competencia Profesional y la Empleabilidad. La Competencia Profesional se divide en tres dimensiones: Competencia Técnica, Competencia Metodológica y Competencia Social. Cada dimensión comprende una serie de afirmaciones que evalúan la capacidad del egresado para resolver problemas técnicos, aplicar metodologías efectivas y desenvolverse en entornos laborales colaborativos y sociales. Por otro lado, la Empleabilidad se desglosa en dos dimensiones: Empleabilidad Interna y Empleabilidad Externa. Estas dimensiones analizan la percepción del egresado sobre el apoyo proporcionado por la empresa en términos de herramientas, capacitaciones y tecnología, así como la relevancia de las competencias adquiridas en la universidad para su inserción y éxito en el mercado laboral externo. El cuestionario, administrado de manera virtual, recopila datos esenciales para comprender cómo la formación universitaria influye en la competencia profesional y la empleabilidad de los egresados, facilitando así la identificación de áreas de mejora y el diseño de estrategias para fortalecer la preparación académica y laboral de futuras generaciones.

Validez

Tres profesionales evaluaron la validez del instrumento empleado en esta investigación. Estos especialistas, con amplia trayectoria en sus campos, contribuyeron sustancialmente a garantizar la exactitud y confiabilidad de la información recopilada. La evaluación combinada de los tres educadores produjo una puntuación media de 80.71, lo que indica un acuerdo favorable sobre la validez y la eficacia del estudio.

Confiablidad

El instrumento ha sido analizado previamente con Alfa de Cronbach, lográndose un valor de $\alpha = 0.8887$, resultado que nos indica que el instrumento es bueno.

Anexo 2 Base de Datos Encuesta

DATOS				Competencia Profesional												Empleabilidad								Competencia Profesional				Empleabilidad		
N°	SEXO	EDAD	CARRERA	D1				D2				D3				D1				D2				TOTAL	D1	D2	D3	TOTAL	D1	D2
1	1	25	1	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	**53**	16	18	19	**39**	20	19
2	2	28	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	**32**	11	10	11	**17**	9	8
3	2	29	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	**32**	12	9	11	**17**	8	9
4	2	28	2	1	2	1	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	3	1	3	1	1	3	**20**	5	8	7	**15**	7	8
5	2	29	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	**60**	20	20	20	**35**	15	20
6	1	26	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**	12	13	18	**24**	12	12
7	1	25	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	**40**	13	13	14	**29**	14	15
8	1	26	2	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	5	**51**	17	19	15	**34**	17	17
9	2	26	2	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	2	3	3	5	5	5	4	**53**	17	16	20	**30**	11	19
10	2	28	1	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	**47**	16	15	16	**28**	14	14
11	2	23	2	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	5	5	**51**	17	19	15	**34**	17	17
12	2	27	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**35**	11	12	12	**24**	12	12
13	1	26	2	3	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	**51**	15	18	18	**31**	17	14
14	2	24	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	1	3	3	3	4	3	**49**	16	16	17	**23**	10	13
15	1	24	1	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	2	**46**	16	12	18	**31**	17	14
16	1	25	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	**32**	12	9	11	**17**	8	9
17	2	27	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	1	**18**	6	6	6	**12**	7	5
18	2	25	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	**40**	13	13	14	**29**	14	15
19	2	24	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	**47**	16	15	16	**35**	16	19
20	1	29	2	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	**47**	16	15	16	**28**	14	14
21	2	24	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	**52**	17	18	17	**35**	18	17
22	2	24	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	**35**	11	12	12	**22**	10	12
23	2	24	1	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	2	3	3	5	5	5	4	**53**	17	16	20	**30**	11	19
24	2	23	1	4	3	5	3	3	4	4	1	3	4	4	5	4	2	3	3	3	3	5	3	**43**	15	12	16	**26**	12	14
25	1	24	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	**32**	11	10	11	**17**	9	8
26	2	23	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**	12	15	16	**24**	12	12
27	2	23	1	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**	12	15	16	**24**	12	12
28	2	28	2	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	1	3	3	3	4	3	**49**	16	16	17	**23**	10	13
29	1	23	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**	12	12	12	**24**	12	12
30	2	26	1	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	1	3	3	3	4	3	**49**	16	16	17	**23**	10	13
31	2	25	1	3	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	**48**	16	15	17	**36**	17	19

32	1	23	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	3	5	1	**37**	9	12	16	**26**	14	12
33	2	23	2	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	**53**	16	18	19	**39**	20	19
34	2	26	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	**32**	12	9	11	**17**	8	9
35	2	24	2	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	**49**	16	17	16	**34**	14	20
36	2	25	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	**47**	16	15	16	**35**	16	19
37	2	27	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	**43**	12	15	16	**28**	14	14
38	1	27	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	**35**	11	12	12	**22**	10	12
39	1	25	1	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	**40**	13	13	14	**29**	14	15
40	2	27	2	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	**49**	17	15	17	**33**	17	16
41	2	29	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	**60**	20	20	20	**35**	15	20
42	1	25	2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	**55**	17	19	19	**30**	14	16
43	2	26	2	4	3	5	3	3	4	4	1	3	4	4	5	4	2	3	3	3	3	5	3	**43**	15	12	16	**26**	12	14
44	2	27	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	**43**	14	13	16	**26**	13	13
45	2	28	1	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	5	4	**36**	13	10	13	**24**	10	14
46	2	24	1	3	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	**48**	16	15	17	**36**	17	19
47	2	29	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	**55**	17	19	19	**30**	14	16
48	2	25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**	12	12	12	**24**	12	12
49	2	24	2	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	**47**	16	15	16	**28**	14	14
50	2	23	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	**53**	16	19	18	**31**	16	15
51	2	24	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	2	**46**	16	12	18	**31**	17	14
52	1	30	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	**49**	16	18	15	**33**	17	16
53	2	26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**	12	12	12	**24**	12	12
54	1	25	1	4	4	4	4	3	4	2	3	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	2	**46**	16	12	18	**31**	17	14
55	2	28	1	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	**49**	16	17	16	**34**	14	20
56	2	24	2	4	3	5	3	3	4	4	1	3	4	4	5	4	2	3	3	3	3	5	3	**43**	15	12	16	**26**	12	14
57	2	25	2	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	3	**47**	18	14	15	**25**	10	15
58	1	24	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	**52**	16	17	19	**32**	16	16
59	2	24	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	**24**	8	8	8	**18**	8	10
60	1	28	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**	12	13	18	**24**	12	12
61	1	24	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**35**	11	12	12	**24**	12	12
62	1	24	2	3	4	4	5	4	5	3	3	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	**48**	16	15	17	**36**	17	19
63	1	26	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**	12	12	12	**24**	12	12
64	2	25	2	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	2	2	3	2	2	3	3	**49**	15	16	18	**20**	10	10
65	1	25	1	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	3	**47**	18	14	15	**25**	10	15

66	2	24	1	3	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	**51**	15	18	18	**31**	17	14
67	2	29	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**	12	13	18	**24**	12	12
68	2	28	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	2	2	**59**	19	20	20	**17**	8	9
69	1	26	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	2	**27**	8	10	9	**19**	9	10
70	1	24	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	**35**	11	12	12	**22**	10	12
71	2	24	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	**43**	14	13	16	**26**	13	13
72	2	25	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**	12	12	12	**24**	12	12
73	2	23	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	**43**	12	15	16	**28**	14	14
74	2	24	2	5	4	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	4	5	3	**47**	18	14	15	**25**	10	15
75	1	25	2	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	**49**	16	17	16	**34**	14	20
76	1	24	1	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	5	4	**36**	13	10	13	**24**	10	14
77	1	28	1	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	**52**	16	17	19	**32**	16	16
78	2	24	1	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	3	5	1	**37**	9	12	16	**26**	14	12
79	1	25	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	3	5	1	**37**	9	12	16	**26**	14	12
80	2	24	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	**53**	16	19	18	**31**	16	15
81	2	24	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	2	2	2	**59**	19	20	20	**17**	8	9
82	1	28	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**36**	12	12	12	**24**	12	12
83	2	24	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	**32**	11	10	11	**17**	9	8
84	2	24	2	3	4	3	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	3	**51**	15	18	18	**31**	17	14
85	1	26	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	**60**	20	20	20	**35**	15	20
86	1	25	1	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	**52**	16	17	19	**32**	16	16
87	2	25	1	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	2	2	3	2	2	3	3	**49**	15	16	18	**20**	10	10
88	2	26	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	**26**	4	8	14	**32**	16	16
89	2	24	1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	**43**	14	13	16	**26**	13	13
90	1	25	1	4	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	2	3	3	5	5	5	4	**53**	17	16	20	**30**	11	19
91	2	27	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	**19**	6	6	7	**12**	6	6
92	2	27	1	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	**43**	12	15	16	**24**	12	12
93	1	25	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	**26**	4	8	14	**32**	16	16
94	1	27	2	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	**53**	16	18	19	**39**	20	19
95	2	29	2	1	1	1	1	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	**26**	4	8	14	**32**	16	16
96	2	25	1	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	5	4	**36**	13	10	13	**24**	10	14
97	1	26	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	**24**	8	8	8	**18**	8	10
98	2	27	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	**47**	16	15	16	**35**	16	19
99	2	28	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	**53**	16	19	18	**31**	16	15

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

"Competencia Profesional y Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas"

Experto: Mag. Monica Gisela JUSTINIANO ADVINCULA

Domicilio: Jr. Chiclayo N°653 esquina con Jr. Iquitos Tingo María

Especialidad del validador: Marketing, Gestión de Talento Humano, Investigación Científica

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.														X						
2	Los ítems ayudan describir conductas.																X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																	X			
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.															X					
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																X				
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																X				

OPINIÓN GLOBAL: El instrumento requiere modificaciones de sintaxis a fin de procurar la brevedad en la redacción de los reactivos sin afectar su entendimiento y es necesario incluir datos de control

PUNTUACIÓN PROMEDIO 80

FECHA: 16/09/23

DNI: : 70260184

Teléfono : 938649545

FIRMA:

E-mail : monica.justiniano@unas.edu.pe

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

"Competencia Profesional y Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas"

Experto: Lic. Adm. PAQUITO VICTOR RODRIGUEZ GARCIA

Domicilio: Mz B Lt. 4 PP.JJ MERCEDES ALTA.

Especialidad del validador: Gestión de Talento Humano

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																X				
2	Los ítems ayudan describir conductas.																X				
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																	X			
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.															X					
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																	X			
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.															X					
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																X				

OPINIÓN GLOBAL: El instrumento requiere aumentar la carrera profesional como dato característico de la muestra.

PUNTUACIÓN PROMEDIO 80

FECHA: 09/08/23

DNI: :45437740

Celular: 999 177 837

E-mail : Victorrg_206@hotmail.com

FIRMA:

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

"Competencia Profesional y Empleabilidad de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas"

Experto: Mag. Humberto Castillo Albornoz

Domicilio: Jr. Pedro Ruiz Gallo 537

Especialidad del validador: Desarrollo y Gestión del talento

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE					BAJA			REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																X				
2	Los ítems ayudan describir conductas.																	X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.															X					
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																		X		
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.															X					
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																X				
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																	X			

OPINIÓN GLOBAL: El instrumento de investigación precisa mejorar la primera parte en los datos de la muestra para poder tener una comparativa teniendo en cuenta que son dos carreras profesionales.

PUNTUACIÓN PROMEDIO 81

FECHA: 22/09/23

FIRMA:

DNI: 23004573

Celular: 926308492

E-mail : castilloalbornozh@hotmail.com