

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



*Una Institución Adventista*

**Influencia de las Competencias laborales en la empleabilidad de egresados de las sedes de una Universidad Privada, durante el Covid-19**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en  
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Edith Noemí Quispe Yana

Jhimy Apaza Jara

Asesor:

Mg. Julio Samuel Torres Miranda

**Juliaca, abril de 2022**

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

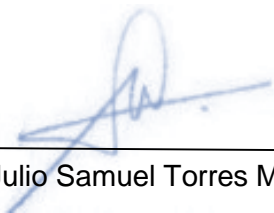
Julio Samuel Torres Miranda, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de administración de la Universidad Peruana Unión.

### DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“INFLUENCIA DE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN LA EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE LAS SEDES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, DURANTE EL COVID-19”** constituye la memoria que presentan los Bachilleres **Edith Noemí Quispe Yana** y **Jhimy Apaza Jara** para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Juliaca, a los 26 días del mes de mayo del año 2022.



---

Mg. Julio Samuel Torres Miranda

Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Pinar, Juicá, Villa Chulungani, a 13 días del mes de abril del año 2022 siendo las 16:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Pinar del Río Campus Juicá, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Dante Ortiz Guillen el (la) secretario(a) Mtro. Amed Vargas

Martínez y los demás miembros Mtra. Ruth Gladys Choque

Pérez y el (la) asesor(a) Mtro. Julio Samuel Torres

Hironda con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis:

Influencia de las Competencias laborales en la empleabilidad de egresados de las sedes de una Universidad Privada, durante el Covid-2019

del(los) bachiller(es): a) Edith Noemi Guiope Yana

b) Jimmy Apaza Sara

c)

conducente a la obtención del título profesional de:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Edith Noemi Guiope Yana

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Bueno

Bachiller (b): Jimmy Apaza Sara

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Buena	Muy Bueno

Bachiller (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Secretario/a

Aesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

# Influencia de las Competencias laborales en la empleabilidad de egresados de las sedes de una Universidad Privada, durante el Covid-19

---

## Resumen

A raíz de la pandemia del COVID-19, el sistema de enseñanza en el Perú migró a un escenario virtual, y esta modalidad podría estar afectando a los profesionales en la adquisición de competencias necesarias para el momento de insertarse en un mercado laboral cada vez más exigente. Por esa razón el presente estudio tiene el objetivo de explicar la influencia de las competencias laborales en la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de administración y negocios internacionales correspondiente a 3 sedes de una Universidad Privada de Perú, durante la pandemia del Covid-19. El estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de alcance explicativo. El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional y participaron voluntariamente 234 profesionales. En los resultados descriptivos se encontró un coeficiente de determinación  $R^2 = 0.495$ , lo cual indica que las competencias laborales explican el 49.5% de la variabilidad de la variable criterio empleabilidad. Y el valor  $F$  de ANOVA ( $F=227.047$ ;  $p=0.000$ ), indican que existe relación lineal significativa. Además, el coeficiente de regresión estandarizados ( $\beta$ ) (0.703), indica que las competencias laborales influyen de manera positiva y altamente significativa la empleabilidad (variable criterio). Finalmente se concluye que las competencias laborales influyen directa y significativamente en la empleabilidad de egresados la carrera profesional de Administración y Negocios internacionales.

*Palabras clave:* competencias laborales; formación laboral basada en competencias; empleabilidad; inserción laboral.

## Abstract

As a result of the COVID-19 pandemic, the educational system in Peru migrated to a virtual scenario, and this modality could be affecting professionals in the acquisition of necessary skills for the moment of entering an increasingly labor market. demanding. For this reason, the present study has the objective of explaining the influence of labor competencies on the employability of graduates of the professional career of administration and international business corresponding to 3 locations of a Private University of Peru, during the Covid-19 pandemic. The study corresponds to a quantitative approach, non-experimental design and explanatory scope. The type of sampling was intentional non-probabilistic and 234 professionals participated voluntarily. In the descriptive results, a determination coefficient  $R^2 = 0.495$  was found, which indicates that job skills explain 49.5% of the variability of the employability criterion variable. And the  $F$  value of ANOVA ( $F=227.047$ ;  $p=0.000$ ), indicate that there is a significant linear relationship. In addition, the standardized regression coefficient ( $\beta$ ) (0.703) indicates that job skills have a positive and highly significant influence on employability (criterion variable). Finally, it is concluded that labor skills directly and

significantly influence the employability of graduates of the professional career of Administration and International Business.

*Keywords:* labor competencies; competency-based job training; employability; labor market insertion.

---

## INTRODUCCIÓN

En un estudio del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP, 2021), hasta febrero del 2020, antes de la cuarentena obligatoria establecida por el estado peruano se reportaron 7,77% y para el trimestre móvil de septiembre de 2020, se registró el pico de tasa de desempleo más alto equivalente al 16.53% en la última década. En un reporte realizado por el Instituto Nacional Estadística e Informática (INEI, 2021), “en cifras absolutas se estimó que 717 mil 700 personas que buscaron un empleo activamente en la Capital de la República” (p.19). Indicando que el nivel de empleo, se han incrementado a raíz de la Pandemia, haciendo más difícil la obtención de un empleo para los recién egresados.

Mientras que las Naciones Unidas, establecen 12 indicadores para las competencias: Las competencias basadas en los valores, las competencias basadas en la comunicación y cooperación para la cooperación en equipo, la responsabilidad, al igual que la habilidad de planificar, destrezas para la rendición de cuentas, disposición para servir, habilidades de gestión, interés en aprender la tecnología, la destreza para generar confianza y finalmente la capacidad para tomar juiciosamente decisiones asertivas (Astrulla, 2017).

Así mismo se puede encontrar información actual, al respecto Solleiro et al. (2021), buscó analizar las condiciones que influyen en la empleabilidad de los egresados de instituciones de educación superior de control estatal (IESCE) en México. Donde muestra como resultados que existe una seria desarticulación entre los actores implicados en la generación de fuentes de empleo y los formadores de capital humano; la falta de competencias blandas entre los egresados y un entorno socioeconómico inestable, situación que complica la empleabilidad de los egresados en las cuatro regiones de la entidad.

Del mismo modo Herrera (2017), en su tesis: formación laboral basado en competencias y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte de la sede Los Olivos del 2015 – I al 2017-I. Donde se propuso determinar la influencia de la primera variable en la empleabilidad. Para ello la investigación, tuvo un alcance explicativo, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental con corte transversal. En los resultados el autor demostró que; existe una influencia significativa en la empleabilidad, demostrando además que el desenvolvimiento en el trabajo son influenciados por los conocimientos técnicos, procedimientos, adaptabilidad y participación de los egresados, y además explicó que los egresados manifestaron no contar con la experiencia, habilidades blandas e idiomas exigidas en el mercado laboral, mientras que la competencia metodológica con la que cuentan les permiten a los egresados tener mayor capacidad para resolver problemas.

Así también Mamani (2019), en su artículo: competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. El objetivo consistió en demostrar la relación entre las variables sujetas a estudio, además el tipo de

investigación que utilizó fue aplicado, de nivel relacional y de diseño no experimental con corte transversal. Para ello trabajó con una muestra de 57 egresados, en quienes se aplicó dos instrumentos validados. Encontrando como resultado un Chi-cuadrado de Pearson menor a 0,05, lo cual le permitió evidenciar la existencia de una relación significativa positiva entre las dos variables y sus dimensiones, lo cual significaría que a mayor sea la competencia laboral de los egresados, los niveles de inserción laboral serían mayores.

Del mismo modo Izquierdo & Farías (2018), en su artículo: empleabilidad y expectativa de logro en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. El objetivo consistió en analizar la correlación entre las dos variables. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional en una muestra de 297 estudiantes. Llegando a la conclusión de que existe una correlación significativa y positiva entre las dos variables.

Según el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (IPEBA, 2021), consiste en el desarrollo de aprendizajes necesarios para cumplir con las actividades productivas en el campo laboral real, por medio de un desarrollo de aprendizaje práctico que fortalezcan la adquisición de experiencias del egresado.

Del mismo modo, para Irigoin y Vargas (2002), las competencias laborales son la integración de los conocimientos, destrezas y actitudes que lleven a un ejercicio laboral óptimo en la labor que realiza el trabajador. Y para ello es necesario cumplir con los siguientes principios: Aprender haciendo, la capacidad para adaptarse y las actitudes, conocimientos y destrezas para el trabajo productivo.

Por otro lado, Vargas (2002) también menciona que en México existen distintos tipos de competencias como; las competencias básicas (comunicación, aritmética entre otros), competencias genéricas (capacidades sociales) y las competencias específicas (propias del trabajo). Mientras que en el sistema de Francia se clasifica en competencias profesionales y competencias sociales.

A raíz de estos conceptos, se puede afirmar que todos los autores coinciden por lo menos en cuatro grupos: Competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas; los mismos que para la investigación fueron considerados como dimensiones (Meyer & Schwager, 2007).

En primer lugar, según Meyer y Schwager (2007), las competencias técnicas son las capacidades que permiten la concentración del individuo en determinadas tareas que viene estudiando para poder emplearlas en el ejercicio laboral y convertirlo en un experto.

Del mismo modo, para Izquierdo et al. (2019) las competencias metodológicas son la forma correcta de ejecutar ciertos programas al desarrollar tareas. Además, también se considera para resolver problemas cotidianos, que se utilizarán para hacer frente a situaciones que se presenten en el futuro.

En tercer lugar, la competencia social, según Agudo et al. (2019) es la cooperación con los demás, y esto está asociado a la facilidad para comunicar, con una actitud positiva frente al equipo, además se entiende como la destreza que muestra la persona en hacer críticas constructivas. Su plena relación interpersonal y su sentido de responsabilidad permitirán al individuo desarrollarse de manera óptima en su entorno social.

Y finalmente, la competencia participativa, según Briasco (2017), esta capacidad es propia de las personas que saben intervenir en la empresa a través de su cargo o función, y que saben orientarse y organizarse. Esta capacidad implica aceptar nuevas responsabilidades y planificar para alcanzar las metas establecidas (Briasco, 2010).

Y referente a la segunda variable: La empleabilidad, se refiere a la capacidad que desarrolla una persona para conseguir un trabajo considerando sus atributos personales y el mercado laboral (Rentería-Pérez & Malvezzi, 2008). Del mismo modo Fugate & Ashforth (2003) señalaron que, la empleabilidad se refiere al conjunto de características personales que orientan a los individuos a través de su identidad profesional. Además, Finn (2000) señaló que la empleabilidad considera los siguientes aspectos: la capacidad de conseguir un trabajo, mantenerlo e incluso la capacidad para cambiar a un trabajo mejor.

Por otro lado para Herrera et al. (2009), la empleabilidad es la apreciación que tiene un individuo de sus posibilidades de encontrar trabajo o mejorar sus opciones actuales, y está relacionada con sus características y cualidades y el entorno en el que se desenvuelve.

Considerando que la empleabilidad obedece al grado de convergencia de las habilidades de los solicitantes de empleo con respecto al mercado laboral, el análisis debe centrarse en cuatro aspectos: (1) las dimensiones relacionadas con las habilidades y competencias individuales pueden ser empleadas; (2) Motivación en la búsqueda de empleo; (3) condiciones socioeconómicas y culturales en el contexto y (4) factores como la experiencia, la personalidad, la economía y la salud (Solano et al., 2017).

Para el presente estudio se consideró las siguientes dimensiones para la variable de Empleabilidad: (1) El conocimiento técnico, (2) Competencias conductuales, (3) Actitud de búsqueda, (4) Demanda de mercado laboral.

Y según Herrera (2017), afirma que el conocimiento técnico está referido al acumulado de habilidades prácticas y herramientas para transformar el conocimiento científico en acciones que pueden resolver determinadas necesidades. Entre los componentes del conocimiento técnico, podemos mencionar los siguientes: conocimientos gerenciales y conocimientos extracurriculares. Y respecto a los conocimientos gerenciales, su propósito es mejorar el desempeño de los empleados y de la empresa. Es un proceso que apoya a la organización en la búsqueda de información importante, seleccionando, organizando y comunicándose con el equipo para resolver problemas, aprender y tomar decisiones correctas. La administración contribuye a la mejora del desempeño de la organización por medio de la planificación de tácticas y políticas y la colaboración con los empleados dedicados al trabajo y la administración de aplicaciones (Herrera, 2017). Y por otro lado los conocimientos extracurriculares; según García (2014), el desarrollo de los egresados implica tomar clases, apuntes, recordar conceptos y prepararse para exámenes parciales o finales. No obstante, las habilidades requeridas por el ambiente laboral no se fundan en el aula, sino se dan fuera del aula. A esto se le llama conocimiento extracurricular, y podemos citar ejemplos de ello: proyectos, publicación de trabajos, participación en debates, obtención de patrocinios y organización de actividades.

Del mismo modo García (2014) menciona que las competencias conductuales son aquellas competencias, relacionadas al liderazgo, trabajo en equipo, orientación al cliente.

Y de igual forma para Herrera (2017), la acción de búsqueda está referida a la acción de búsqueda de empleo agregado a la consulta de perfil. Significa saber cómo encontrar

un trabajo de forma inteligente: las habilidades requeridas para el cargo y la posibilidad de cumplir con los requisitos del entorno laboral.

Y finalmente respecto a la demanda del mercado laboral, Álvarez et al., (2017) señaló que, se refiere a la cantidad de profesionales que requiere el mundo laboral, y además señala que para tener mayores posibilidades de encontrar un trabajo es importante comprender las tendencias en su profesión.

## MÉTODO

### *Diseño*

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal y de alcance explicativo, según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

### *Participantes*

En la investigación se utilizó el tipo de muestro no probabilístico intencional según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018). Es así que participaron de manera voluntaria 234 egresados de la carrera de Administración y Negocios Internacionales, con representación de un 37% de mujeres y un 63% de varones.

### *Instrumentos*

**Competencias laborales:** Se utilizó el instrumento de Herrera (2017) el cual contiene 16 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y la competencia participativa. La escala valorativa usada corresponde al tipo Likert de 5 respuestas: 1 = muy malo 2= malo, 3 = regular, 4 = bueno y 5 = muy bueno. Respecto a la fiabilidad se tiene un factor aceptable alfa de Cronbach de 0.85.

**Empleabilidad:** Se utilizó el instrumento de Herrera (2017) el mismo que contiene 12 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Conocimiento técnico, competencias conductuales, actitud de búsqueda y demanda del mercado laboral, la escala valorativa corresponde a un tipo Likert con 5 respuestas: 1 = muy malo 2= malo, 3 = regular, 4 = bueno y 5 = muy bueno. Respecto a la fiabilidad se tiene un factor aceptable alfa de Cronbach de 0.90.

### *Procedimientos*

A través de un formulario de Google fue compartido en los grupos de WhatsApp que fue facilitado por la coordinación académica de la escuela profesional, en la que se presentó el objetivo del estudio y se solicitó la participación voluntaria, considerando el anonimato de los mismos. Asimismo, se indicó que comenzar a desarrollar el cuestionario, declaraba el consentimiento para participar. El tiempo promedio para responder las preguntas fue de 15 minutos.

### *Análisis Estadístico*

Para el proceso estadístico se empleó el programa SPSS V. 25. Y para la determinación de la prueba estadística a aplicar, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov de Smirnov, demostrando que los datos no siguen una distribución normal, por lo que fue



necesario utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, para así conocer el grado de correlación, y de influencia por medio de la regresión logística lineal.

### ***Consideraciones éticas***

La investigación se realizó de acuerdo al Código de Ética para la investigación de la Universidad Peruana Unión, que busca ejercer los valores de honestidad e integridad de los investigadores en todo su contenido. La redacción está basada al Estilo APA de la 7a Edición. Así también se debe de considerar que el presente estudio no implica la manipulación de los seres humanos ni animales en su diseño muestral.

## RESULTADOS

### *Análisis descriptivo*

En la Tabla 1, se muestra los resultados sociodemográficos de la encuesta aplicada en las tres sedes de la Universidad privada a 234 participantes en el estudio. Donde el 40% tuvo de 31 años a más, el 32% entre 26 a 30 años, y solo el 28% tuvo entre 21 a 35 años. el 63% de son mujeres, el 82% son solteros (as), mientras que el 66% son bachilleres y el 28% son licenciados. El 70% egreso el año 2020, también se sabe que el 72% son de campus Juliaca, el 19% del campus Lima y solo el 9% del campus Tarapoto. Con respecto al ámbito laboral, el 63% trabaja de manera dependiente y el 37% son independientes, y finalmente, el tipo de relación laboral, el 49% son contratados, el 24% son contratados a tiempo parcial, el 19% son Estables o nombrados y el 7% no responde.

**Tabla 1**  
*Información sociodemográfica*

		Frecuencia	Porcentaje
Edad en años	De 21 a 25 años	65	28%
	De 26 a 30 años	76	32%
	De 31 años a más	93	40%
	Total	234	100%
Género	Femenino	147	63%
	Masculino	87	37%
	Total	234	100%
Estado civil	Casado	43	18%
	Soltero	191	82%
	Total	234	100%
Grado académico	Bachiller	154	66%
	Licenciado	65	28%
	Magister	15	6%
	Total	234	100%
Año de egreso	2019	71	30%
	2020	163	70%
	Total	234	100%
Campus Universitario	Juliaca	168	72%
	Tarapoto	21	9%
	Lima	45	19%
	Total	234	100%
Tipo de trabajo	Dependiente	147	63%
	Independiente	87	37%
	Total	234	100%
Tipo de relación laboral	Contratado	115	49%
	Contratado a tiempo parcial	57	24%
	Estable o nombrado	45	19%
	No responde	17	7%
	Total	234	100%

En la Tabla 2, se presenta los resultados descriptivos de las competencias laborales y sus dimensiones. El promedio de la variable es de 68.64 con una desviación estándar de 6.955. en las dimensiones, el promedio más alto esta las competencias social (17.38) y el promedio más bajo en las competencias técnica (16.74), la dimensión con mayor

variabilidad es la competencia social (2.052). Así mismo los coeficientes de asimetría y curtosis no exceden el rango de  $> \pm 1.5$ .

**Tabla 2**

*Análisis descriptivo de las competencias laborales y sus dimensiones*

	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Competencias laborales	68.64	6.955	-0.31	-0.09
Competencia técnica	16.74	1.840	-0.09	-0.13
Competencia metodológica	17.16	1.972	-0.39	0.21
Competencia social	17.38	2.052	-0.42	-0.19
Competencia participativa	17.36	1.980	-0.45	0.03

Nota: DE= Desviación estándar

En la Tabla 3, se presenta los resultados descriptivos de la empleabilidad y sus dimensiones. El promedio de la variable es de 49.58 con una desviación estándar de 5.13. en las dimensiones, el promedio más alto esta las competencias conductuales (12.75) y el promedio más bajo en la demanda de mercado laboral (12.15), la dimensión con mayor variabilidad es la demanda de mercado laboral (1.883). Así mismo los coeficientes de asimetría y curtosis no exceden el rango de  $> \pm 1.5$ .

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo de la empleabilidad y sus dimensiones*

	Media	DE	Asimetría	Curtosis
Empleabilidad	49.58	5.13	-0.21	0.14
Conocimientos técnicos	12.44	1.541	-0.28	-0.02
Competencias conductuales	12.75	1.588	-0.45	0.74
Actitud de búsqueda	12.24	1.783	-0.43	0.52
Demanda de mercado laboral	12.15	1.883	-0.28	-0.20

Nota: DE= Desviación estándar

Respecto a los resultados de frecuencias y porcentajes de las competencias laborales en los egresados de la Universidad privada, se muestra en la tabla 4, se puede observar que el 91% presentan un nivel bueno de competencias laborales, mientras que solo el 9%, presentan un nivel regular en las competencias laborales, no encontrándose registros de niveles deficientes. En relación a la dimensión 1: competencia técnica; el 78% señalaron contar con un nivel bueno en las competencias técnicas durante su formación, y solo el 22% manifiestan tener niveles regulares en la competencia técnica, no reportándose niveles deficientes en las competencias técnicas. En relación a la dimensión 2: competencia metodológica; un total del 86% señalaron tener un nivel bueno de competencias metodológicas, mientras que solo el 14% afirmaron tener un nivel regular de competencias metodológicas, no reportándose niveles deficientes de esta competencia, en los egresados de la de la Universidad privada. Respecto a la dimensión 3: competencia social, se puede observar que el 88% señalaron tener un nivel bueno de competencias sociales, y solo el 12% afirmaron tener un nivel regular de competencias sociales, no reportándose niveles deficientes en la competencia social de los egresados de la de la Universidad privada. Y referente a la dimensión 4: competencia participativa, se puede observar que el 90% indicaron poseer un nivel bueno de competencia participativa, asimismo el 10% manifestaron contar con un nivel regular de competencias participativas y por último no se encontraron reportes deficientes de esta competencia, por parte de los egresados de la de la Universidad privada.

**Tabla 4***Análisis de la variable competencias laborales y sus dimensiones*

	V1: Competencias Laborales		D1: Competencias técnica		D2: Competencias metodológica		D3: Competencias social		D4: Competencias participativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Regular	21	9	51	22	33	14	28	12	24	10
Buena	213	91	183	78	201	86	206	88	210	90
Total	234	100	234	100	234	100	234	100	234	100

En la tabla 5 de la variable Empleabilidad, se puede observar que el 87% señalaron que el nivel de empleabilidad es bueno, mientras que el 13% manifestaron un nivel regular en la empleabilidad, no reportando niveles deficientes en la empleabilidad, por parte de los egresados de la de la Universidad. Respecto a la dimensión 1: conocimientos técnicos, se puede apreciar que el 79% cuentan con un nivel bueno en los conocimientos técnicos, de la misma forma se encontró que el 21% de los encuestados, cuentan con un nivel regular de conocimientos técnicos, no registrándose casos con niveles deficientes en los conocimientos técnicos, por parte de los egresados de la de la Universidad. En relación a la dimensión 2: competencias conductuales, se encontró que el 87% manifestaron contar con un nivel bueno en sus competencias conductuales, y el 12% manifestó contar con un nivel regular de competencias conductuales y solo 1% señalaron tener un nivel deficiente en las competencias conductuales, por parte de los egresados de la de la Universidad. Referente a la dimensión 3: actitud de búsqueda, se muestra que el 74% indicaron tener un nivel bueno en la actitud de búsqueda, en cambio el 25 % mencionaron tener un nivel regular en su actitud de búsqueda y por último el 1% señalaron presentar niveles deficientes en su actitud de búsqueda. Y finalmente en relación a la dimensión 4: demanda del mercado, se muestra que el 71% indicaron que es buena, en cambio el 28% señalaron que la demanda del mercado laboral es regular, mientras que solo el 1% manifestó que la demanda del mercado laboral es baja.

**Tabla 5***Análisis de la variable empleabilidad y sus dimensiones*

	V2: Empleabilidad		D1: Conocimientos técnicos		D2: Conocimientos conductuales		D3: Actitud de búsqueda		D4: Demanda del mercado	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	0	0	0	0	0	1	3	1	2	1
Regular	31	13	49	21	29	12	58	25	65	28
Bueno	203	87	185	79	204	87	173	74	167	71
Total	234	100	234	100	234	100	234	100	234	100

### **Análisis de correlación en base al objetivo general**

En la Tabla 6, se muestra la relación de las competencias laborales y la empleabilidad, donde el resultado es de 0.694 que demuestra una correlación positiva, directa y altamente significativa ( $p < 0.01$ ).

**Tabla 6**

*Análisis de correlación de las dos variables*

		V1: Competencias laborales	V2: Empleabilidad
Rho de Spearman	V1: Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,694**
		N	234
	V2: Empleabilidad	Coeficiente de correlación	,694**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	234

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

### **Análisis de correlación en base a los objetivos específicos**

Respecto al análisis de correlación entre las dimensiones de las competencias laborales y la variable de empleabilidad, en la tabla 7, se muestra que la dimensión que mejor se relaciona con la empleabilidad, es la competencia participativa (0.575;  $p < 0.01$ ), seguido de la competencia metodológica (0.622;  $p < 0.01$ ), en tercer lugar, la competencia técnica (0.623;  $p < 0.01$ ), y por último, la competencia social (0.653;  $p < 0.01$ ).

**Tabla 7**

*Correlación entre las competencias laborales y la empleabilidad*

	1	2	3	4	5	6
Competencias laborales [1]	1.000					
Competencia técnica [2]	,788**	1.000				
Competencia metodológica [3]	,883**	,619**	1.000			
Competencia social [4]	,926**	,620**	,778**	1.000		
Competencia participativa [5]	,902**	,601**	,735**	,829**	1.000	
Empleabilidad [6]	,694**	,575**	,622**	,623**	,653**	1.000

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

### **Análisis de influencia en base al objetivo general**

La Tabla 7, muestra el coeficiente de determinación R cuadrado = 0.495, lo cual indica que las competencias laborales explican el 49.5% de la variabilidad de la variable criterio empleabilidad. Un resultado mayor del coeficiente de determinación indica un mayor poder de explicación de la ecuación de regresión, y por lo tanto un mejor modelo de predicción. El valor F de ANOVA ( $F=227.047$ ;  $p=0.000$ ), indican que existe relación lineal significativa entre las competencias laborales (variable predictora) y la empleabilidad (variable de criterio).

**Tabla 8**

*Coefficientes de correlación múltiple*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	EE	F	p valor
1	,703	0.495	0.492	3.656	227.047	,000

a. Variable dependiente: Empleabilidad

b. Predictores: (Constante), Competencias laborales

La Tabla 8, muestra el coeficiente de regresión no estandarizado (B), y el coeficiente de regresión estandarizado ( $\beta$ ). El coeficiente (0.703), indica que las competencias laborales influyen de manera positiva y altamente significativa la empleabilidad (variable criterio) en los egresos de los tres campus de la Universidad Privada. El valor del t test, del coeficiente de regresión beta de la variable predictora es significativa ( $p < 0.01$ ).

**Tabla 9**

*Coefficientes de regresión lineal simple B (no estandarizados),  $\beta$  (estandarizados) y test t*

Modelo	B	EE	$\beta$	t	p valor
(Constante)	13.964	2.376		5.878	0.000
Competencias laborales	0.519	0.034	0.703	15.068	0.000

a. Variable dependiente: Empleabilidad

### ***Análisis de influencia para los objetivos específicos***

La Tabla 9, muestra el coeficiente de determinación R cuadrado ajustado = 0.499, lo cual indica que las dimensiones de la variable Competencias laborales (Competencias técnicas, competencias metodológicas, competencia social y competencia participativa) explican el 49.9% de la variabilidad de la variable criterio Empleabilidad. Un resultado mayor del coeficiente de determinación ajustado indica un mayor poder de explicación de la ecuación de regresión, y por lo tanto un mejor modelo de predicción. El valor F de ANOVA (F=59.074;  $p = 0.000$ ), indican que existe relación lineal significativa entre las dimensiones de las competencias laborales (Competencias técnicas, competencias metodológicas, competencia social y competencia participativa) (variables predictoras) y la empleabilidad (variable de criterio).

**Tabla 10**

*Coefficientes de correlación múltiple*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	EE	F	p valor
1	,713	0.508	0.499	3.631	59.074	,000

a. Variable dependiente: Empleabilidad

b. Predictores: (Constante), Competencia participativa, Competencia técnica, Competencia metodológica, Competencia social

Del mismo modo, en la Tabla 10, se muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (B), y los coeficientes de regresión estandarizado ( $\beta$ ). En donde los coeficientes (0.249, 0.205, 0.006 y 0.342), indica que las dimensiones de las competencias laborales influyen de manera positiva y altamente significativa la empleabilidad (variable criterio) en los egresos de los tres campus de la Universidad Privada. El valor del t test, del coeficiente de regresión beta de la variable predictora es significativa ( $p < 0.01$ ), excepto la dimensión competencia social que tiene un p valor de 0.944 ( $p > 0.05$ ).

**Tabla 8**

*Coefficientes de regresión lineal múltiple B (no estandarizados),  $\beta$  (estandarizados) y test t*

Modelo	B	EE	$\beta$	t	p valor
(Constante)	13.179	2.399		5.493	0.000
Competencia técnica	0.693	0.184	0.249	3.778	0.000
Competencia metodológica	0.533	0.210	0.205	2.532	0.012
Competencia social	0.016	0.228	0.006	0.070	0.944
Competencia participativa	0.886	0.221	0.342	4.010	0.000

a. Variable dependiente: Empleabilidad

## DISCUSIÓN

En los resultados del presente estudio se pudo apreciar que las competencias laborales son factores influyentes que contribuyen en el proceso de conseguir un empleo en los egresados de las sedes en estudio. Así mismo es importante hacer notar que de las cuatro competencias estudiadas, las competencias técnicas son un factor con mayor influencia al momento de conseguir un empleo y estos concuerdan con la investigación de Herrera (2017) en su tesis “Formación laboral basado en competencias y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte de la sede Los Olivos del 2015 – I al 2017-I”, quien encontró que la formación laboral basada en competencias tienen una influencia significativa en la empleabilidad de los egresados.

Así también, los resultados coinciden con el estudio realizado por Solleiro (2021) quien realizó su investigación titulado “Análisis de las condiciones de empleabilidad de los egresados de las Instituciones de Educación Superior de control estatal (IESCE) del estado de México” como resultado, se identificó que la empleabilidad está relacionada con el desarrollo de, habilidades y competencias técnicas requeridas, que tienen un alto valor en el mercado laboral y se compensa mediante una retribución económica.

Por otro lado, Burga (2019) en su tesis titulada “Clima laboral y su relación con el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las escuelas corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018” Los resultados señalan que hay una comparación directa y positiva entre las variables del estudio. Silva (2017) en su investigación “Empleabilidad y competencias gerenciales de los graduados en la escuela profesional de administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017”. El resultado fue un 57.5% de los graduados perciben como regular la empleabilidad, mientras que el 32,5% de los mismos perciben como baja y el 10% lo apreciaron como positivo.

De la misma forma Calla (2019) en su estudio titulado “Relación entre el engagement y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa "Royal Knit" S.A.C. - año 2017”. Los resultados mostraron una relación positiva entre el engagement y el desempeño profesional de 0.644. a comparación de mi investigación se llegó a evidenciar que un 41,7% indicaron que la calidad de vida en el trabajo es moderada, de la misma forma el 47,9% manifestaron que el engagement es bajo, por otro lado, su correlación de “Rho = 0,705” donde si se llegó a determinar una correlación positiva.

Finalmente, en Ecuador Alejandro y Oleas (2016) en su tesis “Estudio de empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la facultad de Ciencias económicas y administrativas de la carrera Administración de Empresas del Periodo 2012-2015”, encontró que los factores que más inciden en la inserción laboral de los graduados de la Universidad de Guayaquil, fueron la experiencia laboral y las referencias de terceros. Y Arnau (2012), en su artículo “Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood”, encontró que tres áreas de empleabilidad: (1) habilidades básicas (lectura, escritura, matemáticas, conversación, aritmética y comprensión auditiva), (2) cualidades personales (autoestima, autogestión, integridad, sociabilidad y responsabilidad) y (3) habilidades de pensamiento (pensamiento creativo, resolución de problemas, toma de decisiones, razonamiento, saber aprender y ver las cosas con el ojo de la mente).

## CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, en primer lugar se determinó en el estudio que las variables tienen una correlación positiva y moderada. Y se demostró que las competencias laborales (variable predictora) influyen significativamente en la empleabilidad (variable criterio) de los egresados de los tres campus de la Universidad Privada durante la pandemia del Covid-19. Y el modelo de regresión múltiple encontrado indica que las competencias laborales explican el 49.5% de la variabilidad de la variable criterio empleabilidad.

Referente al primer objetivo específico, se demostró que las variables tienen una correlación positiva y moderada. Y se demostró que las competencias técnicas (variable predictora) influyen significativamente en la empleabilidad (variable criterio) de los egresados de los tres campus de la Universidad Privada durante la pandemia del Covid-19. Obteniendo un modelo de regresión múltiple el cual indica que las competencias técnicas explican el 49.9% de la variabilidad de la variable criterio empleabilidad.

Respecto al segundo objetivo específico, se demostró que las variables tienen una correlación positiva y moderada. Y se demostró que las competencias metodológicas (variable predictora) influyen significativamente en la empleabilidad (variable criterio) de los egresados de los tres campus de la Universidad Privada durante la pandemia del Covid-19. Obteniendo un modelo de regresión múltiple el cual indica que las competencias laborales explican el 49.9% de la variabilidad de la variable criterio empleabilidad.

Referente al tercer objetivo específico, se demostró que las variables tienen una correlación positiva y moderada. Y se demostró que las competencias sociales (variable predictora) influyen significativamente en la empleabilidad (variable criterio) de los egresados de los tres campus de la Universidad Privada durante la pandemia del Covid-19. Obteniendo un modelo de regresión múltiple el cual indica que las competencias laborales explican el 49.9% de la variabilidad de la variable criterio empleabilidad.

Y finalmente, en cuanto al cuarto objetivo específico, se demostró que las variables tienen una correlación positiva y moderada. Y se demostró que las competencias participativas (variable predictora) influyen significativamente en la empleabilidad (variable criterio) de los egresados de los tres campus de la Universidad Privada durante la pandemia del Covid-19. Obteniendo un modelo de regresión múltiple el cual indica que las competencias laborales explican el 49.9% de la variabilidad de la variable criterio empleabilidad.



## Referencias

- Ayre, C. (2018). Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016.
- Agudo, J. E., Hernández-Linares, R., Rico, M., & Sánchez, H. (2013). Competencias Transversales: Percepción de su Desarrollo en el Grado en Ingeniería en Diseño Industrial y Desarrollo de Productos. *Formación Universitaria*, 6(5), 39–50. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062013000500006>
- Álvarez-Flores, E. P., Núñez-Gómez, P., & Rodríguez, C. (2017). Adquisición y carencia académica de competencias tecnológicas ante una economía digital. *Redalyc. Revista Latina de Comunicación Social*, 72: 540 a 559. <https://www.redalyc.org/pdf/819/81952828028.pdf>
- Astrulla, Y. Y. (2017). Análisis de la Situación Laboral de los Graduados Universitarios de la Facultad de Ingeniería Económica de la Una – Puno, Año 2017 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Del Altiplano]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6937/Astrulla\\_Cuba\\_Yuleisy\\_Yaniree.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6937/Astrulla_Cuba_Yuleisy_Yaniree.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Briaso, I. (2010). Trends in technical and vocational education and training in latin america. In C. Jacinto (Ed.), *Recent trends in technical education in Latin America* (pp. 43–76). <http://www.iiep.unesco.org/en/publication/recent-trends-technical-education-latin-america>
- BCRP DATA - Banco Central De Reserva Del Perú. (2021). Revisada 30 de Marzo, 2021, <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN38063GM/html/2001-5/2021-2/>
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21(5), 384–399. <https://doi.org/10.1108/01437720010377693>
- Fugate, M., & Ashforth, B. E. (2003). Employability: the construct, its dimensions, and applications. *Academy of Management Proceedings*, 2003(1), 1–6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2003.13792496>
- García, E. (2014). La importancia de tener actividades extracurriculares. <http://profesionistas.org.mx/la-importancia-de-tener-actividades-extracurriculares/>
- Garavia, A. (2017). El Empleo: La importancia de la formación académica en la vida laboral. <http://www.eempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/la-importancia-de-laformacion-academica-en-la-vida-laboral-4480>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* (7a ed.). Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). Mc Graw Hill Education.
- Herrera, S. G., Acuña, M., & Pérez-Vacas, C. (2009). Análisis de la percepción del mercado laboral de jóvenes estudiantes universitarios. *Universidade do Minho*. <https://www.educacion.udc.es/grupos/gipdae/documentos/congreso/xcongreso/pdfs/t2/t2c26.pdf>
- Herrera, F. (2017). Formación laboral basada en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de administración de la universidad

- privada del norte, los olivos, 2015-i al 2017-I. [Tesis de licenciatura. Universidad privada del norte]. Repositorio de la Universidad Privada del norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13178>
- INEI - Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Informe Técnico - Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-mercado-laboral-dic2020-ene-feb2021.pdf>
- IPEBA - Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica (2011). Dos Décadas de Formación Profesional y Certificación de Competencias: Perú, 1990-2010. <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/Dos-Décadas-de-Formación-Profesional-y-Certificación-de-Competencias.pdf>
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). Certificación de competencias Del concepto a los sistemas. *Boletín CINTERFOR*, 75–88. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_articulo/ir\\_va.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ir_va.pdf)
- Izquierdo, T., & Farías, A. J. (2018). Empleabilidad y Expectativa de Logro en la Inserción Laboral de los Estudiantes Universitarios. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 29 (2) 29-40. <https://doi.org/10.5944/reop.vol.29.num.2.2018.23151>
- Izquierdo, T., Escarbajal, A., & Latorre, P. (2016). Motivaciones que condicionan la formación y previenen la exclusión social de los futuros educadores. *Scopus. Revista de Investigación Educativa*, 34(2), 385–397. <https://doi.org/10.6018/rie.34.2.238381>
- James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a “mini” business world. *Business Education Forum*, 59(2), 39-41. [https://www.researchgate.net/publication/258126575\\_Executive\\_Perceptions\\_of\\_the\\_Top\\_10\\_Soft\\_Skills\\_Needed\\_in\\_Today's\\_Workplace](https://www.researchgate.net/publication/258126575_Executive_Perceptions_of_the_Top_10_Soft_Skills_Needed_in_Today's_Workplace)
- Lira, J. (2016). ¿Cómo conseguir trabajo sin experiencia laboral? *Gestión*. Lima.
- CENTRUM al Día. (2016). La Importancia de las Habilidades Blandas y Duras. <http://centrumaldia.com/index.php?K=32&id=3221>
- Martínez, J. (2017) Lenguaje técnico y científico. <https://sites.google.com/site/lapaginadechema/Home/pragmatica-eltexto/variedades-diafasicas/lenguajes-especiales-2-lenguaje-tecnico-y-cientifico>
- Medir, L., & Montolio, D. (2015). Satisfacción laboral de los graduados catalanes y los determinantes de su valoración de la formación recibida en la universidad. *Revista de Educación y Derecho*, 12. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/67347/1/654744.pdf>
- Mamani, O. I. (2019). Competencias Laborales e Inserción Laboral de los Egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. *Sincretismo - Revista de Divulgación*, 01(2019) 35-42. <https://revistas.unam.edu.pe/index.php/sincretismo/article/view/12>
- Meyer, C., & Schwager, A. (2007). Understanding Customer Experience [Comprendiendo la experiencia del cliente]. *Harvard Business Review*, 35(2): 89-99. [https://www.researchgate.net/publication/6460601\\_Understanding\\_Customer\\_Experience](https://www.researchgate.net/publication/6460601_Understanding_Customer_Experience)

- Monterola, C., & Otzen, T. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente - Dialnet. *Revista Europea de Formación Profesional*, 5–24. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2316165>
- Pérez, A., Castro, C., Vicente, F., & Delgado, C. (2008). Sistema de Información Científica. In *International Journal of Developmental and Educational Psychology* 2(1). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832317037>
- Rentería-Pérez, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica* 7(2), p. 319–344. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v7n2/v7n2a02.pdf>
- Rodríguez, A. & Pérez, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (82), 1-26. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Rojas, M. (2017). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Revista electrónica de Veterinaria* 16(1), p.1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Suganda, P. (2017). *Research Methodology a handbook for beginners*. Notion Press V. [https://books.google.com.pe/books?id=IW4zDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Research+methodology&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjCpcWq\\_7HpAhWoK7kGHZWVCBYQ6AEIhwEwCQ#v=onepage&q=Research%20methodology&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=IW4zDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Research+methodology&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjCpcWq_7HpAhWoK7kGHZWVCBYQ6AEIhwEwCQ#v=onepage&q=Research%20methodology&f=false)
- Solano, J., García, D., & Uzcátegui, C. (2017). Empleabilidad e Inserción Laboral de los Recién Graduados de la Carrera Gestión Empresarial en la Universidad Metropolitana. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 9(3), 90-96. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Solleiro, J., Mejía, A., Solís, M. N. & Colín H. (2021). Análisis de las condiciones de empleabilidad de los egresados de las Instituciones de Educación Superior de control estatal (IESCE) del estado de México. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*. 5(1), 49-5. <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/155>

## Anexos

### Anexo A - Cuestionario de Evaluación de la Formación laboral

**Propósito:** Estimado encuestado(a), la siguiente encuesta tiene como objetivo recoger información sobre su punto de vista acerca de las competencias laborales y su influencia en la empleabilidad.

**Datos generales:**

- A. Género:** Masculino ( ) Femenino ( )
- B. Edad:** 21-25 años ( ) 26-30 años ( ) 31-35 años ( ) 36-40 años (a) 41 a más ( )
- C. Estado civil:** Soltero(a) ( ) Casado(a)/Unión libre ( ) Separado(a)/ Divorciado(a) ( ) Viudo(a) ( )
- D. Grado académico:** Bachiller ( ) Licenciado ( ) Magister ( ) Doctor ( )
- E. Tipo de trabajo:** Dependiente ( ) Independiente ( )
- F. Tipo de relación laboral:** Contratado (a) ( ) Estable/ nombrado ( ) Contrato a tiempo parcial ( )

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

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

Variable Dependiente: Empleabilidad						
N°	ITEMS	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
<b>DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>						
1	¿Cómo califica usted sus conocimientos de gestión en los resultados de la empresa?					
2	¿Qué nivel de conocimiento tiene en cursos extracurriculares (EXCEL, PROJECT, SAP, CRM, OTROS) aplicados en su centro laboral?					
3	¿Cómo califica el empleo de herramientas tecnológicas para el desarrollo de sus labores?					
<b>DIMENSIÓN 2: COMPETENCIA CONDUCTUALES</b>						
4	¿Cómo califica el liderazgo que imparte usted en su grupo de trabajo?					
5	¿Cómo considera el trabajo en equipo en los resultados de su área?					
6	¿Qué tan orientado está en su labor en la empresa hacia el cliente?					
<b>DIMENSIÓN 3: ACTITUD DE BUSQUEDA</b>						
7	¿Cómo considera el proceso de búsqueda de empleo?					
8	¿Cómo califica el uso de las redes sociales a beneficio de su empleabilidad?					
9	¿Cómo considera usted la ampliación de su red de contacto profesional?					
<b>DIMENSIÓN 4: DEMANDA DE MERCADO LABORAL</b>						
10	¿Cómo considera usted las ofertas de empleo relacionadas a su carrera en el mercado laboral?					
11	¿Cómo califica la demanda laboral de su carrera en el mercado de trabajo?					
12	¿Cómo califica sus conocimientos sobre las exigencias del mercado laboral relacionado a su carrera?					