

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE ECOTURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

“Competencias laborales y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORES:

Bach. MIRANDA CORTES, David

Bach. GAONA MENDOZA, Gertson Akhiles

ASESORA:

Dra. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

CO - ASESOR:

Dr. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE ECOTURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES



TESIS

“Competencias laborales y empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”

PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

AUTORES:

Bach. MIRANDA CORTES, David

Bach. GAONA MENDOZA, Gertson Akhiles

ASESORA:

Dra. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

CO - ASESOR:

Dr. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

Puerto Maldonado, julio 2025

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, Dios por bendecirme y guiarme, a mi querida madre Sabina y a mis hermanos quienes con sus palabras de aliento me motivaron para seguir adelante y poder perseverar en mis objetivos y por su apoyo incondicional, a mis tíos por sus sabios consejos también dedico a mis amistades quienes sin esperar nada a cambio compartieron su conocimiento y tiempo.

A nuestros padres, por su amor incondicional y su constante apoyo a lo largo de nuestra vida y esta trayectoria académica.

A nuestros amigos y seres queridos, por su constante estímulo y comprensión.

Bach. David Miranda Cortes

Bach. Gertson Akhiles Gaona Mendoza

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestra profunda gratitud a los Asesores de tesis Dra. Yajhayda Bellido Ascarza y Dr. Alexis León Ramírez, cuyas orientaciones y sabiduría han sido fundamentales en la realización de esta tesis. Sus consejos y comentarios críticos han enriquecido enormemente este trabajo.

También queremos agradecer a la Universidad por su colaboración en la recopilación de datos y la realización de entrevistas, por brindarnos la oportunidad de realizar esta investigación y por el acceso a los recursos necesarios que fueron fundamentales para llevar a cabo este estudio.

No podemos dejar de mencionar a nuestros profesores y compañeros de clase, quienes nos brindaron conocimientos y perspectivas valiosas a lo largo de nuestra formación académica.

Queremos agradecer a nuestra familia por su constante apoyo emocional y motivación. Sin su aliento, este logro no habría sido posible.

Bach. David Miranda Cortes

Bach. Gertson Akhiles Gaona Mendoza

TURNITIN_GERTSON GAONA Y DAVID MIRANDA

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unamad.edu.pe	4%
	Fuente de Internet	
2	hdl.handle.net	4%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Andina del Cusco	1%
	Trabajo del estudiante	
4	Submitted to Universidad Nacional Amazonica de Madre de Dios	1%
	Trabajo del estudiante	
5	repository.icesi.edu.co	1%
	Fuente de Internet	
6	repositorio.utelesup.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.untumbes.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	repositorio.uandina.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Presentación

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE ECOTURISMO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO.

En concordancia con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y con el propósito de optar al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, presentamos para su consideración el Informe de Tesis intitulado: “*Competencias Laborales y Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023*”, Este informe ha sido elaborado con rigurosidad y cumple cabalmente con todas las normativas y requisitos establecidos por la institución.

Este informe de tesis se ha preparado cumpliendo con todos los requisitos y regulaciones de la universidad. La investigación se centra en un tema de relevancia significativa para nuestra institución y tiene una gran importancia en el contexto actual.

Atentamente

Bach. David Miranda Cortes

Bach. Gertson Akhiles Gaona Mendoza

Introducción

Las competencias laborales juegan un rol crucial en el impulso y la mejora de la productividad y empleabilidad de las personas. Para lograrlo, es crucial que las instituciones educativas colaboren estrechamente con el mercado laboral. Esto implica identificar las profesiones más demandadas y ajustar la oferta educativa en consecuencia. También es importante considerar las remuneraciones asociadas a ciertas carreras, ya que pueden influir en las decisiones de los estudiantes.

El Ministerio de Educación en el Perú debería otorgar una verdadera autonomía académica y administrativa a las universidades. Esto les permitiría colaborar con el mercado laboral para desarrollar itinerarios formativos adaptados a las necesidades reales. Además, es fundamental contar con la infraestructura, equipos y materiales necesarios para que los estudiantes puedan adquirir experiencias laborales prácticas durante su formación.

Las autoridades universitarias tienen un papel clave en esta tarea. Deben coordinar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para involucrar a asociaciones y organizaciones en la definición de planes de estudio. Esto facilitaría que los estudiantes realicen prácticas preprofesionales en instituciones colaboradoras. La actitud de las autoridades y docentes también es crucial; deben estar comprometidos con el aprendizaje de los estudiantes y trabajar en estrecha colaboración con ellos para desarrollar las competencias necesarias.

Por otro lado, los egresados pueden enfrentar obstáculos en su búsqueda de empleo en la Región Madre de Dios. La falta de grandes industrias y empresas en ciertas especialidades puede limitar las oportunidades. Además, algunos trabajos pueden ofrecer remuneraciones bajas y estar sujetos a presiones para cumplir con largas jornadas laborales. Sin embargo, si los estudiantes han sido formados con las competencias laborales adecuadas y una actitud emprendedora, deberían estar mejor preparados para enfrentar estos desafíos.

Índice

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

Introducción

Índice

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1.Descripción del Problema	1
1.2.Formulación del Problema	4
1.2.1. Problema General	4
1.2.2. Problemas Específicos.....	4
1.3.Objetivos	5
1.3.1. Objetivo General	5
1.3.2. Objetivos Específicos	5
1.4.Variables	5
1.5.Operacionalización de Variables.....	7
1.6.Hipótesis	7
1.6.1. Hipótesis General.....	7
1.6.2. Hipótesis Específicas	8
1.7.Justificación	8
1.8.Consideraciones Éticas.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	11
2.1.Antecedentes de Estudio	11
2.1.1. Antecedentes Internacionales	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	14
2.2.BASES TEÓRICAS.....	18
2.2.1. Competencia	18
2.2.2. Empleabilidad.....	41
2.1.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	69
3.1. Tipo de estudio	72
3.2. Diseño del Estudio	72
3.3. Población y Muestra	73
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	74
3.5. Tratamiento de Datos	75

3.5.1. Validación y Confiabilidad del Instrumento.....	76
3.6. Baremos	79
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD	87
4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	88
CONCLUSIONES.....	112
SUGERENCIAS	114
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	116
ANEXOS	
Anexo N° 01: Operacionalización de las Variables	
Anexo N° 02: Matriz de Consistencia	
Anexo N° 03: Instrumentos	
Cuestionario de Competencias Laborales	
Cuestionario de Empleabilidad	
Anexo N° 04: Solicitud de Autorización para Realización del Estudio	
Anexo N° 05: Solicitud de Validación de Instrumento	
Anexo N° 06: Ficha de Validación	
Anexo N° 07: Consentimiento Informado	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Competencias Laborales y Variable Empleabilidad.....	91
Figura 2. Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad.....	97
Figura 3. Dimensión Competencias Interpersonales y la Variable Empleabilidad.	103
Figura 4. Dimensión Competencias Actitudinales y la Variable Empleabilidad.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad Variable Competencias Laborales mediante Alfa de Cronbach.....	77
Tabla 2. Confiabilidad de la Variable Empleabilidad mediante Alfa de Cronbach.....	78
Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Datos.....	78
Tabla 4. Baremo Variable Competencias Laborales.....	79
Tabla 5. Baremo Dimensión Competencias Intelectuales.....	80
Tabla 6. Baremo Dimensión Competencias Interpersonales.....	80
Tabla 7. Baremo Dimensión Competencias Actitudinales.....	80
Tabla 8. Baremo Variable Empleabilidad.....	81
Tabla 9. Baremo Dimensión Iniciativa.....	81
Tabla 10. Baremo Dimensión Creatividad.....	81
Tabla 11. Baremo Dimensión Motivación.....	82
Tabla 12. Estadísticos Descriptivos para la Variable Competencias Laborales y sus Dimensiones.....	83
Tabla 13. Estadísticos Descriptivos para la Variable Empleabilidad con sus Dimensiones.....	84
Tabla 14. Matriz de Correlaciones.....	86
Tabla 15. Prueba de Normalidad.....	87
Tabla 16. Correlación entre la Variable Competencias Laborales y la Variable Empleabilidad.....	88
Tabla 17. Resumen del modelo entre las dos variables.....	89
Tabla 18. Anova entre las dos variables.....	89
Tabla 19. Coeficientes entre las dos variables.....	90
Tabla 20. Correlación entre la Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad.....	94
Tabla 21. Resumen del Modelo entre la Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad.....	95
Tabla 22. Anova entre la Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad.....	96

Tabla 23. Correlaciones entre la Dimensión Competencias Interpersonales y la Variable Empleabilidad.....	100
Tabla 24. Correlaciones entre la Dimensión Competencias Interpersonales y la Variable Empleabilidad.....	101
Tabla 25. Anova entre la Dimensión Competencias Interpersonales y la Variable Empleabilidad.....	102
Tabla 26. Correlaciones entre la Dimensión Competencias Actitudinales y la Variable Empleabilidad.....	106
Tabla 27. Resumen del Modelo entre la Dimensión Competencias Actitudinales y la Variable Empleabilidad.....	107
Tabla 28. Anova entre la Dimensión Competencias Actitudinales y la Variable Empleabilidad.....	107

RESUMEN

La tesis intitulada *"Competencias Laborales y Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023"* tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las Competencias Laborales y la Empleabilidad de los egresados de dicha carrera durante los últimos tres años. La muestra estuvo conformada por 57 egresados, quienes fueron evaluados mediante un enfoque descriptivo correlacional de corte transversal.

Para el estudio, se emplearon dos instrumentos de medición: uno para evaluar las Competencias Laborales, compuesto por 20 ítems, y otro para medir la Empleabilidad, con 24 preguntas, ambos utilizando la escala de Likert. En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.751 para las Competencias Laborales, lo cual se considera una buena confiabilidad, y un Alfa de Cronbach de 0.831 para la Empleabilidad, igualmente con buena confiabilidad.

Los resultados obtenidos revelaron que existe una relación significativa entre las Competencias Laborales y la Empleabilidad de los egresados, con un coeficiente de correlación de 0.817. Además, se observó que las diferentes dimensiones de las competencias también están estrechamente vinculadas con la empleabilidad: las Competencias Intelectuales mostraron una correlación de 0.621, las Competencias Interpersonales alcanzaron un coeficiente de 0.732, y las Competencias Actitudinales presentaron una relación de 0.688, todos ellos con niveles estadísticamente significativos.

Palabras clave:

Competencias Laborales, Competencias Intelectuales, Competencias Interpersonales, Competencias Actitudinales Empleabilidad.

ABSTRACT

The thesis titled *“Work Skills and Employability of Graduates of the Professional Career of Administration and International Business of the National Amazonian University Madre de Dios, 2023”* had as its main objective to analyze the relationship between Work Skills and Employability of graduates. of said race. during the last three years. The sample was made up of 57 graduates, who were evaluated using a cross-sectional correlational descriptive approach.

For the study, two measurement instruments were used: one to evaluate Job Competencies, composed of 20 items, and another to measure Employability, with 24 questions, both using the Likert scale. Regarding the reliability of the instruments, a Cronbach's Alpha of 0.751 was obtained for Work Skills, which is considered good reliability, and a Cronbach's Alpha of 0.831 for Employability, also with good reliability.

The results obtained revealed that there is a significant relationship between the Labor Skills and the Employability of the graduates, with a correlation coefficient of 0.817. Furthermore, it was observed that the different dimensions of the competencies are also closely linked to employability: Intellectual Competencies showed a correlation of 0.621, Interpersonal Competencies reached a coefficient of 0.732 and Attitudinal Competencies presented a relationship of 0.688, all with statistically significant levels. significant.

Keywords:

Work Skills, Intellectual Skills, Interpersonal Skills, Attitudinal Skills, Employability.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

En la última década, la empleabilidad de los egresados universitarios ha adquirido un rol protagónico en el ámbito académico, impulsada principalmente por el elevado desempleo juvenil en diversas regiones de Europa, la implementación del Proceso de Bolonia en la educación superior y la estrategia Europa 2023. Esta preocupación ha calado profundamente en los recién graduados, quienes, al egresar, se enfrentan a un panorama incierto y repleto de interrogantes sobre cómo insertarse y mantenerse en el mercado laboral actual. Los empleadores, por su parte, no se conforman únicamente con conocimientos técnicos o con que el trabajo se realice; buscan profesionales con un conjunto amplio de habilidades. Esperan que los graduados trabajen de forma autónoma, colaboren eficazmente en equipo, muestren creatividad e innovación, y posean actitudes positivas y resilientes. Se valora especialmente la capacidad para gestionar el tiempo, mantener la motivación, resolver problemas de forma efectiva, tomar decisiones y negociar con asertividad.

La comunicación también se presenta como una competencia crítica: el egresado debe ser capaz de expresarse con claridad tanto de manera presencial como a través de distintos canales —teléfono, correo electrónico, plataformas digitales— y hacerlo ante públicos diversos, apoyándose en datos y estadísticas cuando sea necesario. A esto se suma la importancia del autoconocimiento, pues reconocer fortalezas y debilidades, y buscar el desarrollo continuo, se considera esencial. Así, la percepción de competencia ha adquirido creciente relevancia en la educación superior, ya que las competencias no solo evidencian lo aprendido, sino que también delinean el perfil profesional de los egresados y sus capacidades para responder a las demandas del entorno laboral (Knight & Yorke, 2004, p. 37).

Esta distancia entre las expectativas del sector empresarial y las capacidades que muestran los graduados plantea un reto significativo. Comprender y responder a las necesidades del mercado ya no es una opción, sino una condición imprescindible para la empleabilidad. En este contexto, los títulos, las especializaciones y las calificaciones continúan siendo relevantes, pero resultan insuficientes ante la alta competencia y la abundancia de candidatos igualmente calificados. Por ello, las habilidades transversales como la aptitud, la actitud, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la capacidad de trabajar en equipo se convierten en factores determinantes (Harvey, 2005, p. 17).

La preocupación de los recién egresados por asegurar un empleo digno y comenzar su trayectoria profesional en un entorno estimulante refleja esta realidad. Tener éxito en el mercado laboral se convierte en una necesidad urgente, y entender que el título académico por sí solo no garantiza la inserción laboral es crucial. La saturación de profesionales ha reducido las oportunidades, y solo algunos egresados de universidades de mayor prestigio acceden con más facilidad a espacios laborales donde pueden aplicar sus competencias de forma efectiva. Esta coyuntura resalta la urgencia de repensar los procesos formativos universitarios y orientar la educación hacia el desarrollo integral de habilidades que incrementen la empleabilidad y favorezcan una inserción laboral sostenible (Teichler, 2009, p. 56).

Como bien señala Vega (2015, p. 10), "La capacidad de ser empleable no depende de la universidad, sino de las competencias y nuestra capacidad para generar valor".

En este sentido, Lira (2016) afirma: "La empleabilidad no se consigue solo cursando una carrera, porque puede haber personas sin titulación que sepan adaptarse a lo que las empresas demandan. Una profesión, en cambio, es una especialidad reconocida por la que el mercado te busca" (p. 34).

La empleabilidad de los egresados universitarios se ha convertido en un tema de creciente preocupación dentro de las instituciones educativas. Se ha hecho evidente el desajuste entre las competencias adquiridas durante la formación académica y las demandas del mercado laboral, lo que plantea un

desafío significativo tanto para las universidades como para los futuros profesionales que se preparan para ingresar al mundo laboral.

Debemos entender y aceptar el hecho de que los empleadores buscan atributos más allá de la calificación, los empleadores buscan personas que “encajen” y se conviertan en una parte valiosa de la organización y puede comenzar a contribuir para hacer el trabajo sin demora. Si bien es muy probable que la mayoría de los empleadores estén atentos a algunas habilidades específicas del trabajo, también es cierto que, al mismo tiempo, también quieren que el candidato tenga algunas habilidades generales.

Uno de los mayores desafíos que enfrenta la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, en su rol formativo, se enfoca en la implementación de planes de estudio que no solo permiten a los estudiantes y egresados definir y desarrollar competencias profesionales, sino que también los prepara para enfrentar los retos del entorno laboral, garantizando que cuenten con las habilidades necesarias para sobresalir en sus respectivas áreas, sino también ejecutarlas de manera efectiva. Estas competencias deben contribuir a su formación como individuos autónomos que son capaces de pensar, escuchar, analizar, juzgar, aprender de manera independiente, desarrollar habilidades de análisis y síntesis, y generar ideas innovadoras (Martínez, Torres, Serpa y Velasco, 2016). Este tipo de formación es fundamental para que los egresados mejoren su empleabilidad, aumentando sus posibilidades de acceder satisfactoriamente al mercado laboral, obtener trabajos dignos y liberarse de condiciones sociales y económicas adversas, como la pobreza y la marginación.

A pesar de los esfuerzos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios por cumplir con su objetivo de formar profesionales altamente capacitados, existen una serie de factores laborales, sociales y económicos que escapan a su control y que, en muchos casos, limitan la inserción efectiva de los titulados en el mercado laboral. En un contexto tan dinámico y globalizado como el actual, es crucial que tanto la universidad como los estudiantes y egresados se mantengan al día con las competencias clave que asegurarán su empleabilidad. Estas competencias les permitirán adaptarse y responder con eficacia a las demandas de un mundo en constante cambio, en

el que las transformaciones en los ámbitos tecnológico, económico, social y personal son cada vez más rápidas y profundas (Martínez, Torres, Serpa y Velasco, 2016).

Por esta razón, resulta fundamental realizar un estudio sobre las Competencias Laborales y su impacto en la Empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Este estudio permitirá identificar las áreas de mejora y fortalecer la preparación de los futuros profesionales para enfrentar los desafíos del mercado laboral.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relacionan las Competencias Laborales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

- PE₁** ¿Cómo se relacionan las Competencias Intelectuales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?
- PE₂** ¿Cómo se relacionan las Competencias Interpersonales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?
- PE₃** ¿Cómo se relacionan las Competencias Actitudinales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se relacionan las Competencias Laborales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE₁. Determinar cómo se relacionan las Competencias Intelectuales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

OE₂. Determinar cómo se relacionan las Competencias Interpersonales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

OE₃. Determinar cómo se relacionan las Competencias Actitudinales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.4. Variables

Variable de Estudio 1: Competencias Laborales

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que una persona aplica de manera efectiva en contextos laborales reales, permitiéndole desempeñarse con eficiencia y alcanzar resultados concretos en un puesto de trabajo. Estas competencias no se limitan al saber teórico, sino que implican la capacidad de resolver problemas, adaptarse a nuevas situaciones, colaborar con otros y tomar decisiones acertadas en función de los objetivos de la organización. Se trata,

en esencia, de la capacidad demostrada para actuar con pertinencia en un entorno profesional determinado.

En palabras de Tobón (2013), las competencias laborales pueden definirse como “procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando conocimientos, habilidades, actitudes y valores para responder a situaciones laborales, resolver problemas y generar mejoras” (p. 84).

Dimensiones:

- ✓ Competencias Intelectuales
- ✓ Competencias Interpersonales
- ✓ Competencias Actitudinales

Variable de Estudio 2: Empleabilidad

La empleabilidad representa la capacidad integral de una persona para acceder a un empleo, mantenerse en él y evolucionar profesionalmente en un contexto laboral en constante transformación. Este concepto no se limita únicamente a la posibilidad de conseguir un puesto de trabajo, sino que abarca también la habilidad para conservarlo, avanzar en la carrera y, si fuera necesario, reincorporarse al mercado en distintas etapas de la vida. Se construye a partir de un equilibrio entre conocimientos adquiridos, habilidades desarrolladas, actitudes proactivas y experiencias previas, que en conjunto permiten al individuo enfrentar con éxito las exigencias y cambios del entorno profesional. En esta línea, la Organización Internacional del Trabajo define la empleabilidad como “las competencias, conocimientos y atributos que hacen a una persona más propensa a obtener y conservar un empleo, a progresar en el trabajo y adaptarse al cambio a lo largo de su vida profesional” (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 37).

Dimensiones:

- ✓ Iniciativa
- ✓ Creatividad
- ✓ Motivación

1.5. Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valores		
Variable de Estudio 1	Estas competencias no solo implican saber hacer, sino también saber actuar en contextos complejos, colaborar con otros, adaptarse a cambios y resolver problemas propios de su función, son “características que una persona demuestra al aplicar con éxito sus conocimientos, habilidades y actitudes en contextos laborales concretos, generando resultados superiores” (Alles, 2006, p. 37).	Competencias Intelectuales	Básicos de Especialidad	1, 2, 3 y 4			
		Competencias Interpersonales	Toma de Decisiones	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12	1 = Nunca		
			Aptitud Innata		2 = Casi Nunca		
			Talento		3 = A Veces		
			Destreza		4 = Casi Siempre		
		Competencias Actitudinales	Sociales	13, 14 y 15	5 = Siempre		
			Personales	16 y 17, 18, 19 y 20			
			Morales				
		Variable de Estudio 2	Implica la adquisición de experiencia, nuevos conocimientos (con un propósito claro) y habilidades, mejorando la capacidad de una persona para destacarse laboralmente. Contribuyendo a aumentar las oportunidades de conseguir y mantener un empleo, permitiendo adaptarse a los cambios constantes en el trabajo. (OIT)	Iniciativa	Persistencia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11	1 = Nunca
					Eficacia		2 = Casi
Innovación					Nunca		
Creatividad	Emprendimiento			12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	3 = A Veces		
	Logro				4 = Casi Siempre		
Motivación	Afiliación				5 = Siempre		
	Poder						

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

HG Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE₁. Las Competencias Intelectuales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HE₂. Las Competencias Interpersonales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HE₃. Las Competencias Actitudinales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.7. Justificación

1.7.1. Social

Esta investigación se justifica socialmente al abordar la creciente preocupación por la inserción laboral de los graduados. En un contexto económico y social cambiante, los egresados enfrentan dificultades para acceder a empleos que aprovechen sus competencias. Esta investigación busca identificar las brechas entre la formación académica y las demandas del mercado laboral, contribuyendo a mejorar la empleabilidad de los egresados. Al enfocar el estudio en una carrera clave para la región amazónica, se busca potenciar el perfil profesional de los estudiantes, promoviendo su adaptación a un entorno laboral cada vez más competitivo y dinámico.

1.7.2. Práctica

Se justifica por las implicancias prácticas que podría generar, por cuanto sus resultados impulsarían el conocimiento de las competencias

intelectuales, interpersonales y actitudinales que corresponden a las Competencias Laborales, asimismo nos permitirá conocer acerca de la iniciativa, creatividad y motivación que conciernen a la empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales no solo tiene como objetivo abordar una problemática crucial, sino también ofrecer una valiosa fuente de información para estudiantes, profesionales y cualquier interesado en comprender mejor las dinámicas del mercado laboral y las competencias necesarias para una inserción exitosa en él. Además, la investigación que se llevará a cabo sentará las bases para futuros estudios, sirviendo como una referencia sólida para investigaciones posteriores.

1.7.3. Teórica

La ejecución de la investigación tiene un valor teórico, debido a que se abordará temáticas relacionadas a las competencias intelectuales, interpersonales y actitudinales de las Competencias Laborales, así como de la iniciativa, creatividad y motivación de la empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales proporcionará información valiosa que contribuirá al fortalecimiento de los planes de estudio y al perfeccionamiento del perfil de los egresados. Además, los resultados obtenidos podrán servir como referencia para la replicación de investigaciones similares en otras instituciones, ampliando así el impacto y la relevancia del estudio.

1.7.4. Metodológica

La justificación radica en que el estudio contribuirá significativamente a alcanzar los objetivos planteados en la investigación, para lo cual será necesario emplear las técnicas y métodos más adecuados que se alineen con el tema propuesto. Este se centra en las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios son elementos fundamentales para entender los desafíos que enfrentan en el ámbito laboral. Estas competencias son esenciales para abordar las brechas y

dificultades que los egresados deben superar para insertarse exitosamente en el mercado de trabajo, de la empleabilidad de los graduados. Para ello, se utilizarán dos instrumentos de medición validados, que abordarán las variables, dimensiones e indicadores pertinentes, permitiendo así recolectar información precisa sobre los procesos y procedimientos en desarrollo.

1.7.5. Viabilidad o Factibilidad

Esta investigación se llevó a cabo en un contexto que ofrece las condiciones más favorables en términos de factibilidad, viabilidad, utilidad y conveniencia. En cuanto a la factibilidad técnica, el estudio tiene el propósito de identificar y analizar las problemáticas relacionadas con las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios son aspectos esenciales para comprender cómo los graduados se insertan en el mercado de trabajo. Estas competencias son determinantes para su éxito profesional y su capacidad para adaptarse a un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo. Este enfoque permite abordar de manera clara y precisa los desafíos actuales que enfrentan los graduados en el ámbito laboral.

1.8. Consideraciones Éticas

En el desarrollo de esta investigación, se garantiza el cumplimiento estricto de las normas éticas. Se proporcionará una información clara y detallada sobre los objetivos del estudio al Decano de la Facultad de Ecoturismo, al Director de la Escuela Profesional y a los egresados de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Este proceso permitirá facilitar el acceso necesario para realizar las entrevistas, asegurando en todo momento la confidencialidad y el respeto hacia las identidades de los participantes. De esta manera, se busca que la investigación se lleve a cabo con la máxima responsabilidad y eficiencia, con el objetivo único de aportar valiosos conocimientos al ámbito académico.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de Estudio

En base a los estudios realizado por diversos autores en sus respectivas investigaciones, se han considerado las conclusiones que seguidamente se detallan:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Borda M. (2020), en la investigación *“Plan de Capacitaciones Para el Fortalecimiento de Las Competencias en la Empleabilidad de los Próximos Graduados y Egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia, Campus Pereira”* Universidad Cooperativa de Colombia, el objetivo principal fue robustecer las competencias de los graduados y egresados en relación con su empleabilidad. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa y no experimental, que permitió obtener datos precisos sobre el impacto de estas competencias en su inserción laboral. La muestra estuvo compuesta por 60 egresados, seleccionados para representar adecuadamente el grupo de interés en este estudio y graduados de los programas ofrecidos por dicha universidad. Entre las conclusiones más destacadas, se señala que la vinculación a una organización y la posibilidad de permanecer en ella durante un tiempo determinado brinda la oportunidad de conocer las dinámicas internas de la misma, así como las repercusiones que estas pueden generar en los individuos. Además, se concluyó que proporcionar a los próximos egresados de la Universidad Cooperativa de Colombia conocimientos sobre empleabilidad les permite fortalecer las competencias necesarias para enfrentar los retos del mercado laboral. Otro hallazgo importante fue la relevancia de crear espacios de interacción con empresas que ofrezcan vacantes, lo cual permite a los graduados tener su primer acercamiento a las realidades del entorno laboral y mejorar sus oportunidades de empleo. Asimismo, se destacó que contar con un Plan B ante diversas situaciones

es crucial para el funcionamiento continuo y eficiente de las organizaciones, ya que asegura su estabilidad y contribuye a su permanencia en el tiempo. Finalmente, la implementación de nuevas formas de trabajo, como el trabajo remoto, ha demostrado ser eficaz, siempre que las organizaciones proporcionen a sus empleados los recursos y habilidades imprescindibles para llevar a cabo sus tareas de forma eficiente y efectiva.

Alaez P. (2019), en la tesis *“Competencias para la Empleabilidad en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos”* Universidad de Valladolid, el objetivo principal fue identificar las necesidades formativas que los egresados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos perciben en relación con la búsqueda activa de empleo o el emprendimiento. La metodología fue mixta, y la muestra estuvo compuesta por 142 egresados pertenecientes a las tres últimas promociones de dicho programa. Las conclusiones del estudio revelaron que existe un problema significativo de empleabilidad entre los egresados universitarios, así como un desajuste entre las competencias obtenidas durante la formación y las exigencias del mercado laboral. En este contexto, el estudio recalca la relevancia de que la educación universitaria implemente un modelo de aprendizaje basado en competencias que permita a los egresados obtener un desempeño exitoso en sus actividades profesionales, lo cual aumentaría su empleabilidad. Aunque los egresados aprecian los conocimientos técnicos e intelectuales adquiridos a través del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, muchos consideran que estos no contribuyen lo suficiente al desarrollo profesional práctico. El estudio destaca que las competencias transversales, aquellas que trascienden los conocimientos técnicos y abarcan habilidades interpersonales, adaptativas y de liderazgo, son consideradas elementos cruciales para obtener empleo o emprender con éxito. Estas competencias incluyen habilidades como la capacidad de aprendizaje, el trabajo en equipo y las habilidades comunicativas, las cuales son altamente valoradas por los empleadores. Por otro lado, los

egresados encuestados señalaron que el autoconocimiento, la iniciativa, la autonomía y las competencias digitales son fundamentales para acceder a oportunidades laborales. Sin embargo, se observa que muchos egresados no tienen claro cuáles son las competencias transversales que buscan los empleadores, a pesar de que, en general, estas habilidades son clave para mejorar las posibilidades de empleabilidad. La investigación sugiere que todas estas competencias son relevantes y deben ser integradas de manera efectiva en la formación universitaria.

Piedrahita A. y Mina D. (2019), en la investigación “*Competencias que Determinan la Empleabilidad de los Egresados de los Programas de Pregrado de la Universidad ICESI*”, el objetivo principal fue identificar las competencias que inciden directamente en la empleabilidad de los egresados de los programas de pregrado de esta universidad. La metodología utilizada consistió principalmente en una exhaustiva búsqueda bibliográfica acerca de competencias que facilitan la implantación y promoción de los egresados en el mercado laboral actual. La muestra estuvo formada por 210 egresados, de los cuales 118 eran mujeres y 92 hombres, con edades entre los 22 y 31 años. Entre las conclusiones más relevantes del estudio, se destaca que la proactividad, la adaptabilidad y el trabajo en equipo son las competencias más valoradas por los empresarios y los propios egresados en relación con la empleabilidad. Estas competencias son fundamentales al momento de definir el perfil profesional necesario para acceder a buenas oportunidades laborales. Por ello, se recomienda que la universidad continúe incorporando en su Proyecto Educativo actividades que permitan a los estudiantes desarrollar estas habilidades, con el fin de asegurar una transición exitosa de la vida universitaria al ámbito laboral. A pesar de que los egresados de la Universidad ICESI gozan de una buena valoración por parte de los empleadores, el estudio subraya la importancia de que la institución también preste atención a aspectos negativos, como actitudes desmotivadas, falta de compromiso, poca proactividad e irresponsabilidad. Estos factores han sido identificados por algunos empleadores como

puntos negativos y han influido en su decisión de no contratar a egresados de la universidad o incluso deciden prescindir de sus servicios una vez empleados. Sin embargo, se destaca que la probabilidad de que un egresado de la Universidad ICESI obtenga un empleo aumenta considerablemente si posee competencias clave como liderazgo, habilidades interpersonales, capacidad para trabajar de manera autónoma, disposición para el aprendizaje continuo y pensamiento crítico. Es fundamental que los egresados se realicen una autoevaluación constante, y en caso de detectar áreas de mejora, trabajen activamente en fortalecer aquellas competencias que puedan ser vistas como deficientes y que son esenciales para su empleabilidad.

Hernaiz N. (2019), en la investigación *“Análisis de las Competencias Generales para la Empleabilidad y la Adaptación Sociocultural: los Titulados Universitarios en Educación Españoles Trabajando en Europa”*, el objetivo de este estudio fue analizar cómo las competencias generales adquiridas por los graduados españoles en Educación impactan su empleabilidad y adaptación sociocultural en el ámbito laboral fuera de España. Utilizando una metodología cuantitativa y no experimental, se analizó una muestra de 336 graduados en España, Reino Unido, Alemania y Polonia, observando que los egresados españoles se percibían más empleables al trabajar en el extranjero, especialmente en Polonia. Las diferencias culturales y sociales fueron más notorias en comparación con el Reino Unido y Alemania, destacando la importancia de competencias como la comunicación en un segundo idioma. El estudio subraya la relevancia de integrar competencias generales en los programas educativos, apoyando la reforma curricular de Bolonia, que busca una formación más competitiva y global para los egresados universitarios.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Cruzado W. (2019), en la investigación *“Competencias Blandas en la Empleabilidad de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos, año 2018”* presentada para optar al Grado Académico de Maestro en

Administración de la Universidad Nacional Federico Villareal, tiene como objetivo principal analizar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de los egresados de la Facultad de Negocios, específicamente de la carrera de Administración, durante el año 2018. La metodología utilizada fue de tipo correlacional causal con un diseño no experimental, y la muestra estuvo compuesta por 82 egresados de la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte-Sede Los Olivos. Entre los hallazgos más significativos, se concluyó que las competencias blandas tienen un impacto notable en la empleabilidad de los egresados, con una influencia del 91.1%. Además, se encontró que estas competencias están directamente vinculadas con las habilidades de los egresados, con un grado de dependencia del 66.9%. En cuanto a las cualidades personales, las competencias blandas dependen en un 78.3%, y respecto a la competencia general, influyen en un 82.2%. Estos resultados evidencian que las competencias blandas no solo complementan las habilidades técnicas, sino que son un factor clave para mejorar las perspectivas laborales y la capacidad de adaptación de los egresados en un mercado laboral altamente competitivo. La investigación resalta la importancia de seguir promoviendo el desarrollo de estas competencias dentro del currículo académico, asegurando así una transición exitosa de los graduados al ámbito profesional.

Carbajulca M. (2019), en la investigación *“Perfil de Competencias y Empleabilidad del Egresado en Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz 2014-2018”* presentada para optar al Grado Académico de Doctor en Turismo en la Universidad San Martín de Porres, tiene como objetivo analizar la relación entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo (UNASAM) en el área de turismo. La metodología utilizada fue no experimental, descriptiva y correlacional, con una muestra de 86 egresados de los últimos cinco años (2014-2018). Los resultados revelaron que el perfil de competencias de los egresados no está alineado con las demandas del mercado laboral. Un 75.7% de los egresados no poseen las competencias necesarias, como dominio de

idiomas, manejo de tecnologías digitales y habilidades sociales, lo que genera una brecha significativa entre su formación académica y las necesidades del sector turístico. Además, más de la mitad de los egresados no logran insertarse en el sector turístico, encontrando empleo en áreas ajenas. El estudio concluye que no existe una relación directa entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados, debido a la falta de comprensión de los requerimientos del mercado y la ausencia de estudios de demanda que respalden una actualización curricular. La investigación destaca la necesidad urgente de revisar y adaptar los programas educativos, incorporando competencias clave y un enfoque más globalizado y tecnificado, para mejorar la competitividad y empleabilidad de los futuros profesionales del turismo.

Ayre C. (2018), en la investigación "*Desarrollo de Competencias Laborales y Empleabilidad de los Egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima 2016*" presentada para optar al Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, tiene como objetivo principal determinar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán en el año 2016. La metodología empleada fue de tipo cuantitativa y no experimental, con una muestra de 90 egresados del mencionado centro. A partir del análisis de los datos, se concluyó que no existe una relación significativa entre el desarrollo de las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados. Los resultados obtenidos a través de la correlación de Spearman (valor de 0.005 y significancia aproximada de 0.966) indicaron que las competencias laborales no están correlacionadas de manera destacada con la empleabilidad de los egresados. Además, se determinó que no hay una relación significativa entre el desarrollo de estas competencias y aspectos como la iniciativa, la creatividad o la motivación, con valores de correlación cercanos a cero (0.009 para la iniciativa, 0.024 para la creatividad y 0.005 para la motivación), lo que indica que estos factores no tienen un impacto directo sobre la empleabilidad. Estos hallazgos

sugieren que, aunque los egresados hayan adquirido competencias laborales durante su formación, estas no parecen influir de manera significativa en su capacidad para insertarse en el mercado laboral ni en el desarrollo de otras competencias clave. La investigación resalta la necesidad urgente de revisar los enfoques pedagógicos y los métodos de desarrollo de competencias dentro de la formación técnica, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de los egresados.

Uriarte Ch. (2018), en la investigación *“La Empleabilidad y su Relación con las Competencias Profesionales del Egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017”* presentada para optar al Título Profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Señor de Sipán (USS), tiene como objetivo identificar la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de la USS en el año 2016. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, y la muestra estuvo conformada por 61 egresados de dicha escuela. Los resultados obtenidos revelaron que, aunque el nivel de empleabilidad de los egresados no es bajo, ya que la mitad de los encuestados está trabajando en su área profesional, un 41% aún no ha logrado insertarse en el mercado laboral. Esto indica que la empleabilidad de los egresados no es completamente óptima, lo que se contrasta con estudios de otras instituciones donde los egresados logran una mayor inserción laboral. Los egresados de la USS poseen competencias clave, como desenvolvimiento social, trabajo en equipo, dominio de tareas y flexibilidad laboral, las cuales fueron evaluadas en función de las percepciones del personal administrativo y docente de la Escuela de Administración. Estos consideran que los conocimientos teóricos adquiridos en el aula son aplicables en el desempeño laboral, destacando la importancia de una educación que prepare a los estudiantes para los desafíos del entorno profesional. El análisis estadístico realizado mediante el sistema SPSS, validado por expertos con un promedio de 0.827, demostró una correlación positiva significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de

los egresados. Esto confirma la existencia de una relación significativa entre empleabilidad y competencias profesionales, lo que llevó a aceptar la hipótesis de trabajo (H1) y rechazar la hipótesis nula (H0). Este estudio subraya la necesidad de seguir fortaleciendo las competencias profesionales de los estudiantes, adaptando los programas educativos a las demandas del mercado laboral, y mejorar la inserción laboral de los egresados para aumentar la empleabilidad en el futuro.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Competencia

La competencia se define como la combinación de conocimientos, habilidades, capacidades y atributos personales observables y medibles, que desempeñan un papel fundamental en la mejora del rendimiento de los empleados y, en última instancia, contribuyen al éxito organizacional. En otras palabras, la competencia refleja la capacidad de aplicar de manera efectiva el conjunto de conocimientos, destrezas y habilidades necesarias para llevar a cabo con éxito tareas clave dentro de un entorno laboral específico.

Las competencias suelen servir como base para establecer estándares de habilidades, los cuales definen el nivel de conocimiento, destrezas y habilidades requeridas para lograr el éxito en un entorno de trabajo determinado. Estos estándares también pueden incluir criterios de medición que se utilizan para evaluar el grado de logro de las competencias. Así, la competencia no solo se refiere a habilidades demostradas, sino también a conocimientos verificados.

En un sentido más amplio, la competencia abarca no solo conocimientos y habilidades, sino también actitudes, valores y comportamientos esenciales para alcanzar un nivel de desempeño sobresaliente en tareas o actividades específicas (Morris, Webb, Fu y Singhal, 2013). Algunos autores la definen como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para realizar un trabajo con éxito (Miller, Wesley y Williams, 2012). Otros, por su parte, la describen como características que engloban un área de conocimientos,

habilidades y actitudes, y que facilitan la realización de tareas con alta calidad (Filipowicz, 2004).

De acuerdo con Alles (2013), el término "competencia" hace referencia a características de personalidad que, al manifestarse como comportamientos, propician un desempeño exitoso en el puesto de trabajo (p. 82). Luna (2008), agrega que las competencias son "el conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarios para que un empleado desempeñe con éxito un conjunto de funciones que son clave para el desarrollo exitoso de los objetivos organizacionales; son comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras" (p. 86).

Este enfoque integral de la competencia destaca no solo la importancia de las habilidades técnicas, sino también de las cualidades personales que permiten a los individuos no solo cumplir con sus responsabilidades, sino también sobresalir y contribuir de manera significativa al éxito de la organización.

Fernández (2005), define las competencias como "el conjunto de conocimientos y cualidades profesionales necesarias para que el empleado pueda desarrollar un conjunto de funciones y/o tareas que integran su ocupación" (p.34). Este enfoque destaca que las competencias no solo son habilidades técnicas, sino también cualidades profesionales que permiten a una persona realizar con éxito las actividades propias de su rol.

La palabra "competencia" proviene del latín *competeré*, que significa "aspirar" o "ir al encuentro". En español, este término ha derivado en dos sentidos principales: uno relacionado con la idea de competitividad y otro vinculado a la capacidad o autoridad en un área específica (García L. S.).

David McClelland (1973) fue uno de los primeros en introducir el concepto de "competencias" en el ámbito profesional. A través de diversas investigaciones, McClelland demostró que los expedientes académicos y los tests de inteligencia, por sí solos, no eran suficientes

para predecir con fiabilidad la adaptación de un individuo a los problemas cotidianos ni su éxito profesional. Según McClelland, desempeñar adecuadamente un trabajo depende más de las características propias de la persona, es decir, de sus competencias, que de sus conocimientos, currículo, experiencia o habilidades (León, 2006).

Este concepto fue rápidamente adoptado por los departamentos de recursos humanos como una herramienta clave para añadir valor a las organizaciones. En este sentido, otros autores han contribuido con sus propias definiciones sobre las competencias, ampliando su comprensión en diferentes contextos.

Por su parte, Guerrero (2005), define la competencia laboral como "la capacidad de aplicar en condiciones operativas y conforme al nivel requerido las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación o la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluyendo las nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y en ocupaciones afines". Esta definición subraya la importancia de la adaptabilidad y la capacidad para enfrentar situaciones inéditas dentro del entorno laboral, lo que resalta la relevancia de las competencias no solo para el desempeño actual, sino también para la capacidad de adaptación frente a futuros desafíos.

Las diversas definiciones de competencia comparten ciertos elementos fundamentales que han sido planteados por García, A. (2006), los cuales se detallan a continuación:

1. **Saber:** Este concepto hace referencia al conjunto de conocimientos necesarios para ejecutar los comportamientos involucrados en una competencia. Estos conocimientos pueden ser de tipo técnico, orientados a la realización de tareas específicas, o de carácter social, relacionados con las interacciones y relaciones interpersonales en el ámbito laboral o social. (García, 2006).
2. **Saber Hacer:** Se refiere al conjunto de habilidades que permiten poner en práctica los conocimientos adquiridos. Estas habilidades

pueden ser de naturaleza técnica, necesarias para realizar tareas diversas; sociales, para interactuar de manera efectiva en contextos heterogéneos, como trabajar en equipo, ejercer liderazgo, negociar o hablar en público; y cognitivas, para procesar información, analizar situaciones y tomar decisiones adecuadas. (García, 2006).

3. **Saber Estar:** Hace alusión a las actitudes que se ajustan a las características del entorno organizacional y/o social en el que se interactúa, como la cultura, las normas y los valores. Implica tener la capacidad de adaptarse y comportarse de acuerdo con las expectativas de los demás y con las situaciones que surgen en un contexto específico. (García, 2006).
4. **Querer Hacer:** Este aspecto se refiere a los factores motivacionales que influyen en la disposición de la persona para realizar los comportamientos propios de la competencia. Los factores internos, como el deseo de ser competente o la identificación con la tarea, y los factores externos, como incentivos económicos, días libres o beneficios sociales, juegan un papel fundamental en la motivación y el esfuerzo por demostrar competencia. (García, 2006).
5. **Poder Hacer:** Este componente está relacionado con la capacidad personal y las condiciones externas que facilitan o dificultan la aplicación de las competencias. Se refiere tanto a las potencialidades individuales de la persona como a las circunstancias del entorno que favorecen o limitan la capacidad de acción. (García, 2006).

Varios estudios, tanto nacionales como internacionales, han identificado competencias laborales generales que se consideran esenciales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un entorno laboral, establecer relaciones efectivas con los demás, utilizar los recursos disponibles y continuar aprendiendo en su trabajo.

La competencia se entiende como la "capacidad de hacer algo con éxito o de manera eficiente". Aunque a menudo se usa de manera

intercambiable con el término "habilidad", existen diferencias clave entre ambos conceptos. Mientras que la habilidad se refiere a la capacidad para realizar una tarea específica, la competencia va más allá de esto. Una persona competente no solo posee la habilidad para realizar una tarea, sino que también puede transferir su conocimiento y habilidad a diferentes contextos y situaciones, adaptándose a nuevos desafíos con eficacia y flexibilidad.

Las competencias comprenden el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos que las personas necesitan para tener éxito en su trabajo. Son esenciales para el desempeño laboral y permiten a los empleados destacarse en su labor diaria. (García, 2006).

Las competencias ayudan a las personas a:

- ✓ **Comprender lo que se espera de su trabajo**, proporcionando claridad sobre los objetivos y responsabilidades que deben cumplir.
- ✓ **Identificar los comportamientos clave que deben demostrar**, asegurando que sus acciones estén alineadas con las expectativas de la organización.
- ✓ **Discutir sus fortalezas y áreas de desarrollo con su supervisor o gerente**, fomentando un diálogo constructivo que permita mejorar el desempeño y fortalecer las capacidades profesionales.
- ✓ **Alinear las oportunidades de capacitación y desarrollo** con las necesidades de crecimiento tanto en el presente como en el futuro, permitiendo una evolución constante y una adaptación exitosa a nuevos desafíos en el entorno laboral.

Así, las competencias no solo son la base para un buen desempeño, sino también una herramienta para el desarrollo continuo y el éxito a largo plazo.

Tipos de Competencias

Según Spencer y Spencer, citados por Alles (2005), existen cinco tipos de competencias fundamentales que contribuyen al desempeño exitoso en el ámbito laboral:

1. **Motivación:** Se refiere a los intereses y deseos que un individuo tiene, los cuales impulsan y orientan su comportamiento hacia ciertas acciones y objetivos, a la vez que lo alejan de otros. Esta competencia es esencial para dirigir, influir y seleccionar el comportamiento de las personas, guiándolas hacia el logro de metas específicas (Alles, 2005: 79).
2. **Características:** Este tipo de competencia hace alusión a los aspectos físicos y las respuestas constantes ante diversas situaciones o información. Incluye capacidades como el autocontrol y la iniciativa, que se manifiestan de forma consistente en circunstancias complejas. Las personas que poseen esta competencia tienden a manejar sus problemas de manera autónoma y no generan conflictos innecesarios. Es una competencia clave en los líderes y gerentes exitosos (Alles, 2005: 79).
3. **Concepto propio o autoconcepto:** Se refiere a las actitudes, valores y la imagen personal que una persona tiene sobre sí misma. Los valores personales son predictores importantes del desempeño a corto plazo, ya que influyen directamente en las decisiones y acciones que una persona toma en el entorno laboral (Alles, 2005).
4. **Conocimiento:** Este tipo de competencia se refiere a la información y comprensión que una persona tiene sobre un área específica de su trabajo. Sin embargo, las evaluaciones de conocimiento por sí solas no pueden predecir de manera precisa el desempeño laboral, ya que el conocimiento y las habilidades son elementos distintos, y el desempeño efectivo requiere más que solo información teórica (Alles, 2005).
5. **Habilidad:** Se refiere a la capacidad para realizar tareas físicas o mentales de manera eficaz. Las competencias mentales incluyen habilidades como el pensamiento analítico, que se enfoca en el procesamiento de datos y la organización de planes, así como el pensamiento conceptual, que es crucial para abordar problemas

complejos. Es importante destacar que tanto el conocimiento como las habilidades pueden desarrollarse de manera más accesible a través de la capacitación (Alles, 2005).

Estas competencias no solo son esenciales para el desempeño individual, sino que también son fundamentales para el éxito organizacional, ya que abarcan tanto aspectos internos de la persona como habilidades prácticas y conocimientos específicos que permiten adaptarse y sobresalir en el entorno laboral.

Clasificación de las Competencias

De acuerdo con Spencer y Spencer, citados por Alles (2005), las competencias se pueden clasificar en diversas categorías, cada una con características específicas que facilitan el desempeño laboral en diferentes contextos. Estas categorías incluyen:

1. **Logro y acción:** Se caracterizan por la orientación al logro, la preocupación por el orden, la calidad, la precisión y la búsqueda constante de información. Estas competencias son fundamentales para asegurar un rendimiento eficiente y de alta calidad en el trabajo. (Alles, 2005).
2. **Ayuda y servicio:** Implican una comprensión profunda de las relaciones interpersonales y una fuerte orientación al cliente. Estas competencias facilitan la interacción efectiva con los demás y son esenciales en roles que requieren atención y servicio directo a las personas. (Alles, 2005).
3. **Influencia:** Se refiere al impacto personal, la conciencia organizacional y la habilidad para construir y mantener relaciones interpersonales. La influencia es crucial para aquellos que deben liderar equipos o negociar dentro de una organización. (Alles, 2005).
4. **Gerenciales:** Comprenden competencias como el desarrollo de personas, trabajo en equipo, cooperación y liderazgo. Estas competencias son fundamentales para quienes ocupan cargos de

responsabilidad y necesitan gestionar y motivar a otros para alcanzar los objetivos organizacionales. (Alles, 2005).

5. **Cognoscitivas:** Incluyen el pensamiento analítico, la experiencia técnica y el razonamiento conceptual. Estas competencias están relacionadas con la capacidad de resolver problemas complejos y tomar decisiones informadas en base a un análisis riguroso.
6. **Eficacia personal:** Se basa en habilidades como el autocontrol, la confianza en uno mismo, la capacidad de manejar el fracaso y la flexibilidad. Son competencias clave para adaptarse a cambios y superar desafíos en el entorno laboral. (Alles, 2005).

Por otro lado, Tobón (2005), clasifica las competencias en tres categorías principales:

1. **Competencias básicas:** Son aquellas competencias esenciales para vivir en sociedad y desenvolverse adecuadamente en cualquier ámbito laboral. Se desarrollan principalmente en la educación básica y media, e incluyen habilidades como la competencia comunicativa, el dominio de las matemáticas, y el manejo de las tecnologías de la información y la comunicación.
2. **Competencias genéricas:** Estas competencias son comunes a diversas ocupaciones y profesiones. Su principal característica es que incrementan las posibilidades de empleabilidad al permitir a una persona cambiar de un trabajo a otro con facilidad. Además, favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo. Ejemplos de estas competencias incluyen el emprendimiento, la gestión de recursos, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. (Tobón, 2005).
3. **Competencias específicas:** Son aquellas competencias particulares de una ocupación o profesión determinada. Por ejemplo, en el caso de un administrador, las competencias específicas pueden incluir la gestión de recursos, administración

del presupuesto, organización de perfiles, marketing y gestión del talento humano. (Tobón, 2005).

Estas clasificaciones subrayan la importancia de una combinación de competencias básicas, genéricas y específicas para el éxito laboral, donde cada tipo juega un papel crucial en el desarrollo y la adaptabilidad de los individuos en sus respectivos campos.

Componentes de las competencias personales

Fernández (2005), plantea que los componentes de las competencias personales se dividen en dos categorías fundamentales: los conocimientos y las cualidades profesionales (p. 37).

- a) **Los conocimientos:** Son los elementos que se adquieren a través del estudio de fuentes de información, la formación educativa o la experiencia. Representan un factor esencial para alcanzar los resultados esperados, ya que reflejan los requisitos específicos de cada puesto de trabajo. Los conocimientos sirven como la base sobre la cual se construye el desempeño laboral, proporcionando las herramientas necesarias para llevar a cabo las tareas asignadas. (Fernández, 2005).
- b) **Las cualidades profesionales:** Se refieren a los patrones de conducta y características personales que se pueden observar a través de las acciones y comportamientos de un individuo. Estas cualidades son medibles y juegan un papel crucial en el cumplimiento y desarrollo de las actividades que una empresa requiere. Son atributos como la responsabilidad, la ética, la actitud proactiva y la capacidad para trabajar en equipo, que son fundamentales para lograr un rendimiento óptimo dentro de cualquier organización. (Fernández, 2005).

En conjunto, estos dos componentes permiten que una persona no solo tenga el conocimiento técnico necesario para realizar su trabajo, sino también las actitudes y comportamientos adecuados para desenvolverse con éxito en el entorno laboral.

Competencias laborales

La competencia laboral es un concepto que se interpreta de diversas maneras, pero en general se entiende como la capacidad efectiva para realizar con éxito una actividad laboral claramente definida. No se trata simplemente de la posibilidad de alcanzar el éxito en un trabajo, sino de una habilidad real y comprobada que permite enfrentar y cumplir con los desafíos del entorno laboral.

Luna (2008), sostiene que las competencias laborales son: "un conjunto de propiedades en permanente modificación, que deben ser evaluadas mediante la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que conllevan márgenes de incertidumbre y complejidad técnica" (p.87). Esta definición subraya que las competencias laborales no son estáticas, sino que evolucionan y se prueban constantemente en contextos que requieren adaptabilidad y capacidad para gestionar situaciones complejas.

Aguiar (2005), por su parte, enfatiza que las competencias laborales son "una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, sino una capacidad real y demostrada" (p.48). Esta definición reafirma la idea de que la competencia laboral está relacionada con habilidades que ya han sido probadas y son capaces de garantizar un rendimiento adecuado en el puesto de trabajo.

Las competencias laborales incluyen un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un egresado debe desarrollar para desempeñarse adecuadamente en cualquier entorno productivo. No dependen del sector económico, el nivel del cargo, ni la complejidad de las tareas o el grado de responsabilidad requerido. Estas competencias son transferibles a cualquier espacio laboral y preparan a los individuos para realizar trabajos de todo tipo, sin importar el nivel o la actividad específica. Permiten que los profesionales superen dificultades, organicen y mantengan iniciativas propias y colectivas, gestionen

recursos de manera eficiente, trabajen en equipo, asuman responsabilidades personales, colectivas y sociales, y logren los mejores resultados posibles. Además, fomentan el aprendizaje continuo, una cualidad esencial en el mundo laboral actual (Cecilia White & Suárez, 2007).

Niveles de Competencias Laborales

Luna (2008), clasifica las competencias en dos niveles fundamentales:

- 1. Competencias de empleabilidad:** Son las competencias esenciales que permiten a una persona acceder a un trabajo de calidad. Estas habilidades no solo facilitan la inserción laboral, sino que también brindan la capacidad de anticiparse a los cambios en el mercado y adaptarse con flexibilidad a los nuevos desafíos y oportunidades que surgen en el entorno profesional.
- 2. Competencias relacionadas con el uso de recursos:** Este grupo abarca competencias orientadas a la gestión efectiva de diversos recursos, como los financieros, materiales y humanos. Además, incluye competencias necesarias para alcanzar objetivos organizacionales, tales como las habilidades interpersonales, que permiten trabajar en equipo, ejercer liderazgo y comunicarse de manera efectiva. Estas competencias son cruciales para lograr la cooperación y coordinación en un entorno de trabajo dinámico y en constante cambio. (Luna, 2008).

Tipos de Competencias Laborales

Gómez (2015), identifica tres tipos fundamentales de competencias: técnicas, metodológicas y sociales, cada una desempeñando un papel clave en el desarrollo profesional y el éxito laboral.

- 1. Competencias técnicas:** Se refieren al dominio experto de tareas y funciones específicas dentro de un área de trabajo. Estas competencias requieren una especialización adecuada y el manejo actualizado de los conocimientos, así como de las destrezas básicas necesarias para ejecutar con eficacia las funciones asignadas. (Gómez, 2015).

2. **Competencia metodológica:** Esta competencia es esencial para gestionar situaciones problemáticas o de incertidumbre en el entorno laboral. Consiste en la capacidad de aplicar procedimientos adecuados y eficaces para cumplir con las responsabilidades asignadas. Además, permite transferir los conocimientos y experiencias adquiridas en un puesto de trabajo a otros contextos laborales, lo que facilita la resolución de problemas y la adaptación ante situaciones adversas.
3. **Competencia social:** Se trata de la habilidad para colaborar y desenvolverse de manera efectiva con el entorno social, especialmente dentro del ámbito laboral. Implica una comunicación constructiva y una disposición para trabajar en equipo, promoviendo la cooperación y la cohesión dentro de los grupos de trabajo. (Gómez, 2015).

Estas competencias, en conjunto, permiten a los individuos no solo cumplir con sus funciones de manera efectiva, sino también adaptarse a los desafíos del entorno laboral, colaborar con otros y seguir desarrollándose profesionalmente.

Competencia o Capacidad

Los términos capacidad y competencia a menudo se emplean de manera intercambiable, pero en realidad son conceptos distintos. No diferenciarlos adecuadamente puede llevar a un tratamiento erróneo de estos términos y a una comprensión limitada de su aplicación en el entorno laboral y educativo. (Gómez, 2015).

La capacidad de una persona se refiere a su habilidad para tomar decisiones, es decir, cómo un individuo evalúa y elige entre diferentes opciones. Por otro lado, la competencia se relaciona con la ejecución efectiva de las acciones necesarias para llevar a cabo una decisión. En otras palabras, las decisiones son llevadas a cabo a través de acciones concretas y prácticas, y mientras la capacidad se enfoca en

la toma de decisiones, la competencia se refiere a la capacidad de llevar a cabo esas decisiones mediante tareas específicas (Willner, 2011).

El concepto de capacidad tiene sus raíces en el campo del Desarrollo Humano y pone énfasis en las oportunidades reales que tiene una persona para realizar sus decisiones bajo diversas circunstancias (Sen, 2000). Esta perspectiva también se ha adoptado en el ámbito educativo, donde se entiende que "ser capaz de ser educado" implica tener la capacidad de alcanzar metas y objetivos (Nussbaum, 1997; Saito, 2003; Walker, 2006). En este contexto, la formación universitaria empodera a los graduados, proporcionándoles la habilidad de pensar críticamente y tomar decisiones de forma independiente.

El término capacidad se refiere entonces a las oportunidades reales que una persona tiene para tomar decisiones (Sen, 2000), pero no implica si esa persona es competente en su trabajo. La competencia, en cambio, es la habilidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos en un contexto profesional. Así, el dominio de las competencias aprendidas durante la formación teórica es lo que permite a la persona ser capaz de actuar de manera efectiva en una situación profesional. Es decir, las capacidades son los recursos que permiten a una persona poner en acción sus competencias. De esta manera, las capacidades no son competencias, ni forman parte de ellas; más bien, actúan como facilitadoras para poner en práctica las competencias adquiridas (Tejada & Ruiz, 2016).

Es importante señalar que formarse en competencias no garantiza ser competente de inmediato, ya que la experiencia laboral es crucial para aplicar y perfeccionar esas competencias en el contexto real de trabajo. La formación académica proporciona una base teórica, pero la competencia se adquiere y se refina a través de la práctica y la experiencia. (Willner, 2011).

Esto no implica que las capacidades sean irrelevantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, ni que se deba minimizar su importancia. De hecho, las capacidades son esenciales para el

desarrollo de competencias, y la educación juega un papel primordial en el fortalecimiento de estas capacidades. Sin embargo, es el uso de las competencias adquiridas lo que finalmente determina el nivel de competencia de una persona en su puesto de trabajo. (Gómez, 2015).

Competencia puede definirse como el grado de preparación alcanzado al finalizar los estudios universitarios y la capacidad de aplicar lo aprendido en el ámbito laboral. Las capacidades contribuyen al desarrollo de las competencias y sirven como un complemento esencial para aprender a lo largo de la vida, pero son las competencias las que, en última instancia, definen si una persona cumple con los objetivos de su trabajo y se considera un profesional competente. (Tejada & Ruiz, 2016).

Competencias Generales

Las competencias comprenden una amplia gama de conocimientos y habilidades que son fundamentales para el desempeño eficaz en diversas tareas profesionales (Kallioinen, 2010). Son esenciales no solo para el ejercicio competente de cualquier profesión, sino también para enriquecer la formación del estudiante, incrementando así su valor en el mercado laboral. A menudo, estas competencias no se adquieren a través del estudio de materias específicas, sino que se desarrollan a lo largo del proceso educativo, a medida que el estudiante avanza en su formación. (Tejada & Ruiz, 2016).

Son competencias transversales: Estas competencias son comunes a diversos sectores académicos y profesionales, así como a nivel personal y social. Su aplicabilidad no se limita a una disciplina concreta, sino que abarca un espectro más amplio, favoreciendo la integración de conocimientos y habilidades en diferentes contextos.

Son multifuncionales: Se requieren en una variedad de situaciones profesionales y sociales para alcanzar objetivos y resolver problemas. Su versatilidad permite que puedan aplicarse de manera efectiva en diversas circunstancias, independiente del entorno.

Son multidimensionales: Las competencias incluyen diversas dimensiones, tales como la percepción, el cumplimiento de normas, la cooperación y los aspectos conceptuales, entre otras. Esta amplitud hace que las competencias sean fundamentales para abordar los desafíos en diferentes niveles de interacción y toma de decisiones.

La formación universitaria, combinada con la práctica de estas competencias, prepara a los graduados no solo para desempeñar funciones dentro de un campo laboral específico, sino también para adaptarse con éxito a distintos mercados laborales. Esta capacidad de adaptación les permite explorar áreas profesionales fuera de su especialidad de formación. En esencia, las competencias generales brindan a los individuos la flexibilidad necesaria para desempeñarse en distintos roles y empleos, independientemente de su formación inicial. (Gómez, 2015).

Además de las competencias generales, cada programa de estudios en la educación superior debe contemplar competencias más específicas que correspondan a la titulación correspondiente (González Ferreras & Wagenaar, 2003). Estas competencias específicas ayudan a establecer un marco comparativo y permiten definir con precisión el perfil de los estudios superiores en diversas disciplinas.

Las competencias específicas están estrechamente relacionadas con las competencias generales, ya que las primeras son una extensión de las segundas. Estas competencias específicas complementan las generales y se adaptan a cada área de conocimiento, sirviendo para definir la singularidad de cada titulación. Las competencias específicas en el ámbito de la Educación, y en los estudios relacionados, no serán las mismas que las de otras áreas de conocimiento.

En este sentido, García San Pedro (2007), define las competencias específicas como aquellas que están vinculadas directamente con los aspectos técnicos de una ocupación particular y con los conocimientos especializados de una disciplina. Estas

competencias son menos transferibles a otros contextos laborales o académicos, lo que las hace esenciales para el desarrollo de una carrera profesional en un área determinada (p.76).

Competencias Intelectuales

Los empleadores a menudo buscan habilidades que van más allá de las calificaciones y la experiencia. Aunque la educación y la experiencia pueden hacer que una persona sea elegible para postularse a un puesto de trabajo, para tener éxito en la mayoría de los roles, se requieren habilidades que, generalmente, se desarrollan a lo largo del tiempo. Algunas de estas habilidades serán específicas de cada trabajo, pero la mayoría corresponderán a lo que se conoce como "habilidades blandas", las cuales son transferibles a cualquier puesto o sector laboral. (Tejada & Ruiz, 2016).

En términos generales, los empleadores están dispuestos a enseñar a los nuevos empleados las habilidades técnicas específicas que el trabajo requiere, como el manejo de maquinaria especializada o el uso de software particular de la empresa. Sin embargo, lo que suelen buscar antes de hacer una contratación son las habilidades blandas, pues estas son mucho más difíciles de enseñar. Habilidades como la comunicación efectiva, la capacidad de trabajar en equipo, la adaptabilidad y la resolución de problemas son esenciales para el éxito en cualquier entorno laboral, y los empleadores valoran enormemente estas cualidades, ya que son fundamentales para el desempeño y el crecimiento dentro de la organización. (Tejada & Ruiz, 2016).

- ✓ Recopilar, interpretar y analizar información, puede ser apropiado demostrar la capacidad para investigar, analizar y evaluar críticamente la información. Podría haber una variedad de información compleja con la que se debe trabajar y comprender, por ejemplo, datos de ventas, detalles sobre nuevos productos y proveedores, informes técnicos y análisis financieros.
- ✓ Aunque es probable que se requieran habilidades específicas relacionadas con el vocabulario comercial y la aritmética, también lo

son algunas habilidades más genéricas, la cual posiblemente haya utilizado tales habilidades durante nuestro tiempo en la educación. (Tejada & Ruiz, 2016).

- ✓ Trabajar con números de manera precisa y eficaz, la mayoría de los trabajos requerirán algunas habilidades de aritmética. La aritmética es un área que los empleadores señalan con frecuencia como deficiente, especialmente entre los graduados, por lo que se debería demostrarse la capacidad para trabajar con datos numéricos, realizar cálculos, interpretar gráficos, tablas y estadísticas sencillas, así como identificar patrones y tendencias e información numérica importante. (Tejada & Ruiz, 2016).
- ✓ Utilizar las computadoras y la tecnología de manera efectiva, muchos trabajos requerirán que utilice un procesador de texto, hojas de cálculo y software basado en la web a diario. Sin embargo, piense más allá de estas habilidades básicas de TI. ¿Tiene confianza en el uso de una computadora? ¿Puede aprender a utilizar rápidamente software y tecnología nuevos? ¿Puede solucionar problemas básicos de la computadora y comprende la relevancia de garantizar la seguridad y privacidad de los datos? (Tejada & Ruiz, 2016).

Competencias Interpersonales

Las competencias interpersonales son habilidades esenciales que empleamos para interactuar, colaborar y construir relaciones con otras personas. En el entorno laboral, es común tener que trabajar con una amplia variedad de individuos, cada uno con diferentes roles, niveles jerárquicos y antecedentes culturales. Desarrollar estas competencias es clave para crear un ambiente de trabajo productivo y armonioso. (Gómez, 2015).

- 1. Capacidad para establecer relaciones:** Se refiere a la habilidad de conectar con otras personas, ya sean colegas, gerentes, clientes o el público en general, creando una relación de confianza y

comprensión mutua. Esto es fundamental para fomentar la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

2. **Habilidades de trabajo en equipo:** Involucra la capacidad de participar activamente en grupos, colaborando de manera organizada, positiva y cooperativa. Ser un buen miembro de equipo no solo significa contribuir, sino también apoyar a los demás para alcanzar metas comunes.
3. **Autonomía y proactividad:** La habilidad de trabajar de forma independiente, mostrando iniciativa y motivación personal. La gestión efectiva del tiempo y la capacidad de tomar decisiones por cuenta propia son cruciales para mantener la productividad sin depender constantemente de la supervisión. (Gómez, 2015).
4. **Conciencia de uno mismo:** Implica tener un buen entendimiento de nuestras emociones, fortalezas y áreas de mejora. Además, esta competencia nos permite reconocer el impacto que nuestras acciones y comportamientos tienen en los demás, lo cual es esencial para construir relaciones laborales saludables.
5. **Capacidad de negociación:** La habilidad para negociar de manera efectiva en diversas situaciones, persuadiendo e influyendo de manera ética para lograr acuerdos beneficiosos para todas las partes involucradas. Esta habilidad es crucial para el liderazgo y la resolución de conflictos. (Borda, 2020).
6. **Resolución y análisis de problemas:** Implica aplicar razonamiento lógico y sistemático, evaluar críticamente las situaciones y tomar decisiones informadas. La capacidad de innovar y pensar de manera creativa también juega un papel importante en la resolución efectiva de problemas.
7. **Toma de decisiones:** Es fundamental ser capaz de tomar decisiones informadas y lógicas, tanto a nivel personal como grupal, y aplicar esas decisiones de manera eficaz para lograr resultados positivos. (Borda, 2020).

8. **Manejo de críticas constructivas:** Reconocer nuestras debilidades y estar abiertos a la retroalimentación es esencial para el crecimiento profesional. La habilidad para aceptar las críticas de manera constructiva y aprender de ellas contribuye a mejorar nuestras competencias y desempeño. (Borda, 2020).

El desarrollo de estas competencias interpersonales no solo fortalece las relaciones laborales, sino que también permite un mejor desempeño en el trabajo, favoreciendo tanto el crecimiento personal como el éxito en equipo.

Competencias Actitudinales

Las competencias actitudinales son fundamentales para el cuidado y el mantenimiento del bienestar tanto físico como mental. Estas habilidades son la base para el éxito en muchas otras áreas y, por lo tanto, no deben ser subestimadas. Incluyen aspectos esenciales como:

1. **Gestionar el estrés:** Ser capaz de enfrentar y manejar tanto el propio estrés como el de los demás, creando un entorno más saludable y productivo.
2. **Mantener una imagen personal adecuada:** Implica no solo cuidar la apariencia física, sino también proyectar una actitud positiva y profesional que favorezca las interacciones laborales.
3. **Equilibrar la vida laboral y personal:** Gestionar efectivamente el tiempo para asegurarse de que se dedica tiempo suficiente tanto al trabajo como a la relajación y el descanso, favoreciendo un equilibrio que permita mantener el rendimiento y bienestar.
4. **Desarrollar y mantener la autoestima:** Cultivar la confianza en uno mismo es clave para afrontar retos y mantener una actitud positiva ante los desafíos del día a día. (Borda, 2020).
5. **Gestionar el tiempo y establecer prioridades:** Ser capaz de identificar lo que es urgente y lo que es importante, organizando y gestionando el tiempo de manera eficaz para ser productivo y lograr objetivos.

6. **Asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje:** Tomar la iniciativa para evaluar y estructurar el propio proceso de aprendizaje, asegurándose de que esté alineado con metas profesionales y personales. (Borda, 2020).
7. **Mantener una mente abierta y flexible:** Estar dispuesto a adquirir nuevas habilidades y conocimientos, participando activamente en el desarrollo profesional continuo para adaptarse a los cambios del entorno laboral.
8. **Investigar de manera efectiva:** Utilizar todos los recursos disponibles, incluidos materiales impresos y en línea, para investigar y ampliar el conocimiento, adaptándose a los nuevos avances en su campo. (Borda, 2020).
9. **Evaluar y mejorar las habilidades personales:** Ser consciente de las áreas en las que se puede mejorar y buscar activamente maneras de fortalecer esas competencias, impulsando el crecimiento personal y profesional.
10. **Comparar y aplicar teorías a la práctica:** Ser capaz de relacionar modelos teóricos con situaciones prácticas y contemporáneas, y utilizar este conocimiento para tomar decisiones informadas en el ámbito laboral.

Desarrollar estas competencias actitudinales no solo favorece el bienestar personal, sino que también contribuye a un entorno de trabajo más armonioso, productivo y en constante evolución.

Mercado laboral

El mercado laboral, también conocido como mercado de trabajo, es uno de los componentes más cruciales de cualquier economía debido a sus características intrínsecas. Según la teoría neoclásica, este mercado se considera “el regulador por excelencia de la economía y el mejor distribuidor de los recursos” (Argoti, 2011). Su relevancia radica en que refleja el comportamiento de los individuos, cuyos actos están

influenciados por factores sociales, institucionales, espaciales, temporales y de recursos (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011).

En esta misma línea, el mercado de trabajo puede definirse como un “espacio” donde la interacción entre la oferta y la demanda de trabajo da lugar a un equilibrio en términos de cantidad y precio (Pasca, 2016). Al igual que otros mercados, el mercado laboral sigue la dinámica de oferta y demanda, pero se distingue de los demás porque está compuesto por un gran número de empleadores y personas que entran y actúan de manera independiente, buscando empleo de acuerdo con sus intereses y necesidades particulares (Neffa, 2007). Esta característica lo convierte en un mercado único, cuyo equilibrio depende de las interacciones entre una amplia variedad de actores, desde empleadores hasta los propios trabajadores.

Competencias relacionadas con la Empleabilidad

De la Rosa (2010), destaca que existen dos tipos de competencias estrechamente vinculadas con la empleabilidad: las competencias genéricas y las competencias profesionales. Las primeras son aquellas adquiridas durante el periodo formativo y en la práctica del trabajo. Estas competencias son aplicables a cualquier actividad profesional y abarcan habilidades como la creatividad y las capacidades intelectuales. Por otro lado, las competencias profesionales se desarrollan a través de la experiencia laboral, lo que implica una evaluación positiva de las capacidades personales dentro del contexto en el que se desempeña el individuo, tales como las aptitudes cognitivas y las características de la personalidad, así como factores sociales, económicos y culturales que influyen en el desempeño laboral.

Gómez (2012), afirma que "las competencias de empleabilidad son definidas como saberes y habilidades transversales" (p.72). Esto significa que estas características son esenciales para cualquier tipo de empleo, ya que permiten un desempeño laboral adecuado y exitoso. Entre las competencias más destacadas en este sentido se encuentran:

- ✓ **Capacidad para resolver problemas:** La habilidad para identificar soluciones efectivas a los desafíos que surgen en el entorno laboral.
- ✓ **Capacidad de adaptación:** La habilidad para ajustarse a cambios y nuevas situaciones en el trabajo de manera eficiente.
- ✓ **Capacidad de aprendizaje:** La disposición y habilidad para adquirir nuevos conocimientos y habilidades que mejoren el desempeño profesional.
- ✓ **Capacidad para alcanzar los objetivos organizacionales:** La habilidad para trabajar en función de los objetivos de la empresa y contribuir al logro de sus metas.

Estas competencias son clave no solo para el éxito individual en el ámbito laboral, sino también para el progreso y la competitividad de las organizaciones.

Competencias de empleabilidad para la educación superior

Quiroz (2007), sostiene que las competencias profesionales deben percibirse de manera integral, ya que buscan combinar la educación formal recibida en las aulas con el aprendizaje práctico. Según el autor, el desarrollo de competencias como know-how, know-why y know-what permite a los egresados estar mejor preparados para integrarse al mercado laboral de manera efectiva (p.95).

Las competencias se dividen en tres grandes áreas:

1. **Psicomotriz - Saber hacer (Know-how):** Se refiere a las habilidades prácticas que permiten a los individuos actuar con autonomía. Esta categoría también abarca la capacidad para trabajar en equipo, adaptarse a diferentes contextos y cambios tecnológicos, gestionar la información de manera eficiente y mantener flexibilidad ante los desafíos.
2. **Afectivo - Saber ser (Know-who):** Está relacionada con las actitudes y valores personales que son fundamentales para el éxito profesional. Incluye aspectos como el liderazgo, la honestidad, el compromiso con el medio ambiente, el espíritu empresarial y las

habilidades interpersonales, que son esenciales para una interacción efectiva en el entorno laboral.

3. **Cognoscitivo - Saber (Know-what / Know-why):** Comprende las competencias cognitivas que permiten resolver problemas, comunicarse de manera efectiva, tanto de forma oral como escrita, dominar idiomas extranjeros, y poseer una capacidad crítica y autocrítica. También se incluye la habilidad para la planificación y la toma de decisiones informadas.

Estas tres dimensiones de las competencias profesionales son fundamentales para que los egresados no solo adquieran los conocimientos teóricos necesarios, sino también las habilidades prácticas y actitudinales que les permitan desenvolverse con éxito en su carrera profesional.

Clasificación de la población según el empleo

La Dirección General de Promoción del Empleo (2015), clasifica a la población en términos laborales de la siguiente manera:

1. **Población en Edad de Trabajar (PET):** Este grupo está compuesto por todas las personas que, por su edad, son aptas para participar en actividades productivas. Se refiere a la población que, en términos generales, tiene la capacidad legal y física para trabajar.
2. **Población Económicamente Activa (PEA):** Se define como la fuerza laboral de un país, que incluye a las personas que están trabajando o buscando trabajo activamente. Esta población puede estar ocupada en empleos formales o informales, pero también incluye a aquellos que se encuentran desocupados, pero están buscando activamente empleo.
3. **Población Económicamente Inactiva (PEI):** Comprende a aquellas personas que, aunque forman parte de la población en edad de trabajar, no están ni trabajando ni buscando trabajo. Este grupo incluye a personas que, por diversas razones, no desean participar

en el mercado laboral, tales como amas de casa, estudiantes, jubilados, entre otros.

Esta clasificación es fundamental para entender la dinámica del empleo en un país y ayuda a identificar las diferentes necesidades y políticas que pueden surgir en relación al empleo y la participación en el mercado laboral.

2.2.2. Empleabilidad

El término empleabilidad proviene de la palabra inglesa *employability*, que es la combinación de dos conceptos: “*employ*” (empleo) y “*ability*” (habilidad). Este concepto refleja una realidad tanto individual como social, y debido a su naturaleza polisémica, su interpretación puede variar según la disciplina desde la cual se aborde, ya sea en un contexto académico, social, político o empresarial (Suárez, 2016).

La empleabilidad es un concepto complejo que ha adquirido una amplia gama de interpretaciones debido a su aplicación en diversos contextos. Algunas definiciones comunes incluyen: “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos, 2003); “capacidad de los individuos para adaptarse a las condiciones del mercado laboral, obteniendo la certificación de habilidades, y facilitando la transición entre la educación y el trabajo” (Pino, 2014); y “competencia de una persona para diseñar su carrera profesional, acceder al mercado de trabajo y gestionar su desarrollo laboral con éxito y satisfacción” (Martínez, 2011).

En términos más generales, la empleabilidad puede entenderse como un conjunto de logros que incluyen habilidades, conocimientos y atributos personales que aumentan las probabilidades de que los graduados obtengan un empleo y tengan éxito en las ocupaciones elegidas, lo que beneficia no solo a los individuos, sino también a la fuerza laboral, la comunidad y la economía en su conjunto (Pegg et al., 2012, p. 4).

Para Gómez (2012), la empleabilidad se refiere a la capacidad de una persona para ajustarse al perfil profesional que una organización requiere para un puesto de trabajo determinado. La empleabilidad de un individuo aumenta a medida que desarrolla y mejora las competencias necesarias para competir en el mercado laboral.

Este concepto se aplica a casi todos los integrantes de la fuerza laboral, ya que la capacidad de obtener, mantener y cambiar de empleo a lo largo de la vida es esencial para la supervivencia y el éxito personal. Por lo tanto, es crucial que los individuos posean un conjunto de habilidades transferibles que puedan utilizar en diferentes contextos y roles dentro del mercado laboral.

Es importante destacar que la empleabilidad no es lo mismo que el empleo en sí; más bien, es un requisito previo para acceder a un empleo remunerado. En esencia, la empleabilidad es la capacidad de una persona para encontrar y conservar un empleo, así como para realizar transiciones exitosas entre trabajos, ya sea dentro de la misma organización o sector, o en un campo completamente nuevo, según las circunstancias y condiciones económicas.

La empleabilidad está influenciada por las condiciones económicas, aunque existen excepciones en sectores que son relativamente estables frente a las fluctuaciones del mercado, como los de la salud, la educación y la defensa. En estos campos, la demanda de profesionales suele mantenerse constante, independientemente de las variaciones económicas.

La empleabilidad se refiere al conjunto de competencias que una persona posee para acceder a un puesto de trabajo, implicando que estas competencias deben desarrollarse y actualizarse a lo largo del tiempo en el entorno laboral (Arias, 2007).

Según Campos (2006), el término "empleabilidad" no tiene un equivalente directo en la lengua española, ya que proviene del término inglés *employability*, que se compone de dos palabras: *employ* (empleo) y *ability* (habilidad), y su traducción al español es "empleabilidad".

Alles (2006), explica que la empleabilidad se refiere a la posibilidad de una persona para conseguir trabajo. Destaca que esta posibilidad depende de la responsabilidad individual, pero también subraya que es crucial que los empleadores mantengan actualizadas las competencias de su personal para asegurar su empleabilidad. De esta manera, las empresas que invierten en el desarrollo continuo de sus empleados mantienen mejores relaciones laborales y una mayor fidelidad por parte de su fuerza laboral.

Para Rentería (2004), la empleabilidad se define como “la capacidad para lograr un empleo”, no solo en función de las habilidades y conocimientos de la persona, sino también de los incentivos y las oportunidades que se les ofrecen para que busquen empleo activamente.

Por su parte, Guilbert et al. (2016), sostienen que la empleabilidad se construye a partir de las autopercepciones de cada individuo, las cuales están influidas por las diversas circunstancias y experiencias que atraviesan en el ámbito laboral.

Alberti, Villena y Peluffo (2013), plantean que la empleabilidad es una realidad psicosocial que, además de incluir características y condiciones del sujeto empleable, también incorpora variables que reflejan la probabilidad de que una persona logre conseguir o mantener un empleo.

Finalmente, Temple (2010), afirma que la empleabilidad es “la capacidad o facultad que tiene una persona para mantener o mejorar su empleo actual o lograr uno nuevo, de igual o mejor nivel de satisfacción profesional y personal que el actual, en un tiempo determinado” (p.38). Rothwell y Arnold (2007), la definen como “la capacidad de mantener el trabajo que uno tiene o conseguir el trabajo que uno desea” (p. 25).

La empleabilidad es un concepto multifacético que abarca tanto las competencias individuales como los factores externos que facilitan el acceso y la permanencia en el mercado laboral, considerando tanto las

capacidades del individuo como las oportunidades y condiciones ofrecidas por el entorno laboral.

Campos (2006), señala que "la empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y, además, de mantenerse en él" (p. 104). Este concepto no se refiere solo a la temporalidad del empleo, sino a los atributos y habilidades de cada individuo, reflejando el potencial de una persona para mantenerse económicamente activo, evitando largos períodos de desempleo y obteniendo un salario acorde con su desempeño (Cuba, 2018).

Desde una perspectiva global, la empleabilidad engloba un conjunto de variables que explican las condiciones de empleo y desempleo de una persona. A nivel individual, se refiere a las habilidades necesarias para satisfacer necesidades profesionales, económicas y de desarrollo (Suárez, 2016). La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004), resalta que las competencias, cualidades y habilidades de los individuos son clave para aprovechar las oportunidades educativas y de formación que se les presenten, facilitando la búsqueda y conservación de un trabajo decente, el progreso dentro de una empresa, el cambio de empleo, y la adaptación a los avances tecnológicos y a las condiciones cambiantes del mercado laboral.

Aunque la definición de empleabilidad pone énfasis en las capacidades de los individuos y los presenta como los principales responsables de su propio destino laboral, es importante reconocer que existen otras responsabilidades compartidas. Familias, el sistema educativo, empresas e instituciones juegan un papel crucial en apoyar el desarrollo de competencias que ayuden a los individuos a fortalecer su carrera profesional (González, 2012).

La empleabilidad, por lo tanto, se convierte en una necesidad crítica tanto para las empresas que buscan profesionales capaces de aportar valor y adaptarse a las exigencias del mercado, como para los

estudiantes y egresados que deben competir en un entorno laboral versátil y en constante cambio para alcanzar el éxito en sus carreras (Nauta et al., 2009). Además, las instituciones educativas tienen la responsabilidad de diseñar planes de estudio que permitan a los estudiantes y egresados definir, desarrollar y ejecutar competencias profesionales que los capaciten para ser "individuos autónomos que piensan, escuchan, analizan y juzgan, capaces de aprender por sí mismos, desarrollar habilidades de análisis y síntesis, pensar críticamente y proponer ideas innovadoras" (Martínez, Torres, Serpa, y Velasco, 2016).

La adaptabilidad, un componente clave de la empleabilidad, se define como "la capacidad de moverse de manera autosuficiente dentro del mercado laboral para maximizar el potencial de la persona a través de un empleo sostenible". Esta capacidad de adaptación es crucial para prosperar en un mercado laboral que está en constante evolución.

La empleabilidad es una capacidad que se construye a lo largo del tiempo a partir de una combinación de atributos personales, competencias adquiridas, experiencia laboral (si existe) y la habilidad de adaptar todas estas cualidades al mercado laboral. Es crucial entender que existen dos factores que han impulsado el interés por la empleabilidad en los últimos años (Hillage & Pollard, 1998; van der Heijden, 2002):

El impacto económico de las competencias de los trabajadores y la escasez de mano de obra: En particular, el creciente envejecimiento de la fuerza laboral ha generado una mayor demanda de competencias específicas, lo que a su vez exige que las políticas públicas aborden estos desafíos.

La naturaleza cambiante de las carreras y el deterioro de la seguridad laboral: A medida que las carreras se vuelven más dinámicas y la estabilidad laboral disminuye, los individuos deben estar preparados para adaptarse a estos cambios de manera constante.

La empleabilidad puede considerarse como un constructo parcialmente estable, basado en el capital humano y social, pero también es variable a lo largo del tiempo, ya que la trayectoria profesional de una persona debe adaptarse continuamente a las condiciones externas, como las fluctuaciones del mercado laboral (Fugate & Kinicki, 2008).

Definir la empleabilidad implica comprenderla como el conjunto de logros que integran habilidades, conocimientos y atributos personales, los cuales aumentan las probabilidades de que los graduados consigan un empleo y tengan éxito en sus áreas profesionales. Este beneficio no recae únicamente en el individuo, sino que también impacta positivamente en la fuerza laboral, la comunidad y la economía en general. En este sentido, la empleabilidad puede interpretarse como la capacidad mejorada de asegurar y conservar un empleo, apoyándose en un conjunto de competencias transferibles que facilitan la adaptación a diferentes roles y sectores. Aunque la realización de estudios de posgrado suele considerarse una validación de conocimientos, habilidades y comprensión, la empleabilidad va más allá y se relaciona con la capacidad real de los egresados para integrarse eficazmente en el mercado laboral, tanto a nivel nacional como internacional. (Tomlinson, 2017, p. 452).

Las habilidades vinculadas a la empleabilidad son esenciales para desenvolverse con éxito en el ámbito laboral contemporáneo, abarcando desde una base sólida de conocimientos hasta experiencia práctica, acompañadas de una mentalidad flexible y una disposición constante para aprender. Estas habilidades son indispensables para una amplia variedad de cargos y constituyen un requisito fundamental para progresar profesionalmente dentro de cualquier organización. Por tanto, la empleabilidad no solo resulta vital para el desarrollo individual, sino que también representa un componente clave para la fuerza laboral de cada país y el bienestar colectivo. Expertos en economía y responsables de políticas públicas coinciden en que fortalecer las competencias de los

trabajadores es una estrategia efectiva para evitar que los empleados con menor calificación, ya sea en puestos manuales o administrativos, sean desplazados debido a la automatización o a las transformaciones del mercado laboral. De igual manera, quienes desempeñan funciones profesionales y cuentan con formación académica avanzada pueden beneficiarse de la evolución en la demanda de habilidades mediante la capacitación continua, incluyendo estudios de posgrado, certificaciones y el desarrollo profesional constante dentro de sus áreas (Tomlinson, 2017, p. 453).

Según De Cuyper & De Witte (2007), las autopercepciones que las personas tienen sobre sí mismas juegan un papel fundamental en la manera en que se ven como trabajadores, tanto dentro de la organización que los emplea como en el mercado laboral en general. Estas percepciones pueden clasificarse en cuatro categorías principales:

1. La **empleabilidad interna I** se refiere a la valoración que el trabajador tiene sobre sí mismo en relación con la importancia que la empresa le otorga de forma individual; es decir, cómo sienten que su aportación es reconocida por la organización.
2. La **empleabilidad interna II** refleja la percepción que tienen acerca del valor que la organización concede al puesto que ocupan, lo que implica una visión más amplia del reconocimiento de su rol dentro de la estructura organizacional.
3. La **empleabilidad externa I** está relacionada con la confianza que los individuos tienen sobre su competitividad y valor en el mercado laboral general, es decir, cómo se perciben a sí mismos frente a otras oportunidades fuera de su empresa actual.
4. La **empleabilidad externa II** corresponde a la percepción acerca de cómo el mercado laboral valora la ocupación específica que desempeñan; esto indica cómo creen que su profesión es evaluada por empleadores más allá de su entorno laboral inmediato.

Estas distintas perspectivas ofrecen un marco para entender cómo las personas se posicionan respecto a su empleabilidad, tanto en el ámbito interno de la organización como en el contexto laboral más amplio (De Cuyper & De Witte, 2007, p. 162).

Factores que Componen la Empleabilidad

Según Alles (2006), los factores que componen la empleabilidad son:

- ✓ Conocimientos técnicos, oficios aprendidos y destrezas.
- ✓ Competencias a nivel conductual.
- ✓ Actitud frente al mercado. Buscar trabajo teniendo en cuenta la posibilidad real de que se tenga chance de ser seleccionado.
- ✓ El mercado. Coincidencia de los conocimientos y competencias que uno posee y que son requeridas por el mercado de trabajo.

Tipos de Empleabilidad

1. **Empleabilidad Interna:** Se refiere a la capacidad de un trabajador para destacarse y ser competitivo dentro de su propia empresa. Esta competitividad depende de diversos factores, como las condiciones del entorno laboral y los intereses personales del empleado para mantenerse y desarrollarse en su puesto. La empleabilidad interna se nutre del compromiso del trabajador con su rol, así como de su disposición para adaptarse y mejorar dentro de la organización (Altamirano, 2014).
2. **Empleabilidad Externa:** Es la capacidad de una persona para ser competitiva en el mercado laboral en general. La competitividad de las empresas en el mercado también influye en la empleabilidad de los individuos. Los recién egresados de las universidades suelen enfrentar la realidad de que las organizaciones requieren profesionales con experiencia, lo que puede dejar en desventaja a aquellos que aún no han tenido la oportunidad de adquirirla. Esta brecha entre la experiencia exigida y la experiencia disponible es uno de los principales desafíos para quienes buscan insertarse en el mercado laboral (Altamirano, 2014).

Competencias de empleabilidad

El mercado laboral actual está marcado por una transformación profunda, caracterizada por la globalización, la dinámica constante y cambios acelerados. Estas modificaciones, impulsadas por factores sociales, políticos, económicos, tecnológicos y productivos, exigen que tanto las personas como las organizaciones se adapten continuamente. (Trujillo, 2014).

Frente a este escenario, resulta fundamental que las instituciones educativas estén preparadas para formar profesionales completos, capaces de identificar, desarrollar y aplicar las competencias necesarias para incorporarse de manera efectiva al mercado laboral y responder a sus demandas. Las fluctuaciones en el entorno laboral han llevado a las universidades a revisar y ajustar sus modelos educativos, fomentando la implementación de nuevas estrategias pedagógicas orientadas a que los estudiantes adquieran competencias profesionales alineadas con las exigencias reales del trabajo. Por ello, el concepto de “competencia” ha trascendido el ámbito académico para convertirse en un término central también en diversos contextos profesionales y laborales, reflejando la importancia de preparar a los futuros trabajadores para desempeñarse con éxito en ambientes complejos y cambiantes (García & Pérez, 2020).

Las competencias engloban los conocimientos, habilidades y actitudes de los individuos. Son construcciones sociales de aprendizajes significativos, aquellos que resultan útiles para desempeñarse productivamente en situaciones reales de trabajo (Trujillo, 2014). En este sentido, las competencias hacen referencia a las habilidades que una persona posee para llevar a cabo tareas o actividades complejas y responder satisfactoriamente a lo que se le exige, según criterios de desempeño previamente definidos. Estas competencias se adquieren principalmente a través de experiencias concretas que proporcionan oportunidades de aprendizaje en entornos reales de trabajo.

Perfiles de Empleabilidad y Adaptabilidad

Tarazona y Maisch (2002), argumentan que los perfiles de empleabilidad emergen como una respuesta a la creciente necesidad de identificar y reconocer nuevas habilidades en la fuerza laboral. Estas habilidades deben ser distintas de las ya establecidas en el mercado laboral, permitiendo a los individuos anticiparse y adaptarse con éxito a los cambios que trae consigo la globalización. Entre las habilidades clave que se destacan en este contexto, se encuentran:

1. **Habilidades de aptitud:** constituyen un elemento clave dentro de las competencias laborales, ya que permiten a una persona desempeñarse en un trabajo específico con un nivel determinado de eficacia. Estas aptitudes pueden ser innatas o desarrolladas y abarcan tanto capacidades mentales como físicas, o una combinación de ambas, como sucede en profesiones vinculadas a la defensa. Al analizar las demandas de un empleo, es común que se requieran aptitudes específicas, tales como conocimientos en ciencias, matemáticas, artes visuales o escénicas, así como habilidades verbales, espaciales o destrezas manuales y coordinación motora. En este sentido, la aptitud no solo implica un talento natural, sino también las capacidades adquiridas a través de la experiencia, la educación o la formación profesional, y está estrechamente vinculada con la habilidad para aprender y desarrollar nuevas destrezas a lo largo de la trayectoria profesional. (González & Martínez, 2019).
2. **Cualidades personales:** representan las características y valores individuales que influyen directamente en el desempeño laboral. Entre las más relevantes se encuentran la responsabilidad, la perseverancia, la amabilidad, la sociabilidad, la honestidad y la capacidad de establecer y cumplir metas. Estas cualidades no solo favorecen el crecimiento profesional, sino que también contribuyen a crear ambientes de trabajo positivos y productivos. (González & Martínez, 2019).

- 3. Competencias:** abarcan habilidades relacionadas con la integración y cooperación dentro de un grupo, la planificación y toma de decisiones conjuntas, y el apoyo a los objetivos colectivos. Es fundamental respetar las opiniones e ideas de los demás, fomentar el trabajo en equipo y ejercer un liderazgo que movilice al grupo hacia altos niveles de rendimiento. Estas competencias resultan esenciales para promover la colaboración, la cohesión y el éxito en contextos laborales complejos y cambiantes.

La combinación de estas aptitudes, cualidades y competencias no solo facilita la adaptación a las exigencias del mercado laboral, sino que también potencia la innovación y el desarrollo dentro de las organizaciones. Al integrar estos aspectos en su desempeño cotidiano, los trabajadores mejoran significativamente su empleabilidad y están mejor preparados para afrontar los desafíos que plantea un entorno globalizado (González & Martínez, 2019).

Habilidades de Empleabilidad o Atributos Personales

- ✓ **Autogestión:** se refiere a la habilidad de una persona para asumir responsabilidades, adaptarse con flexibilidad a situaciones cambiantes y mantener la resiliencia ante dificultades. Incluye también la iniciativa personal, la capacidad de tomar decisiones asertivas, gestionar eficazmente el tiempo y la disposición para mejorar a partir de la retroalimentación y el aprendizaje continuo. Quienes dominan esta competencia pueden dirigir su desempeño de forma proactiva, impulsando así su crecimiento profesional constante. (González & Martínez, 2019).
- ✓ **Pensamiento Crítico:** es indispensable en casi todos los ámbitos laborales. Implica analizar evidencias, cuestionar supuestos, probar hipótesis y llegar a conclusiones fundamentadas a partir de datos diversos. Aunque es posible enseñarlo en entornos académicos, esta habilidad se perfecciona en la práctica diaria. Los empleadores valoran mucho el pensamiento crítico, considerándolo esencial al

contratar, aunque a menudo consideran que los recién graduados solo poseen un nivel básico en esta área.

- ✓ **Trabajo en equipo:** este requiere respeto mutuo, cooperación, negociación, persuasión y la capacidad para participar en discusiones constructivas. Reconocer la interdependencia entre miembros es vital para colaborar eficazmente, lo que a su vez impulsa el crecimiento y éxito colectivo. Las empresas valoran tanto esta competencia que el 97.5% de los empleadores la considera imprescindible, y el 77% cree que los graduados la dominan adecuadamente. (OIT, 2015)
- ✓ **Resolución de problemas:** consiste en identificar la causa raíz de una dificultad analizando hechos y circunstancias, para luego seleccionar e implementar soluciones apropiadas. Los empleados eficaces enfrentan retos complejos con claridad y creatividad, generando respuestas prácticas que contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. (González & Martínez, 2019).
- ✓ **Comunicación:** incluye tanto la alfabetización escrita como oral, destacando la capacidad para redactar textos claros y estructurados, escuchar activamente y formular preguntas pertinentes. Es una competencia clave para la buena interacción entre miembros del equipo y para relacionarse profesionalmente con clientes y otras partes interesadas.
- ✓ **Aplicación de la aritmética:** implica manejar números, conocimientos matemáticos generales y saber utilizarlos en contextos prácticos, como estimar, aplicar fórmulas o detectar errores en datos, fundamentales para tomar decisiones informadas.
- ✓ **Aplicación de la tecnología de la información:** Se refiere a las habilidades básicas de tecnología, como el uso de programas informáticos comunes, que son necesarias en casi todos los entornos laborales. Los empleados deben ser capaces de navegar eficazmente por las herramientas tecnológicas que facilitan la realización de tareas diarias.

- ✓ **Conocimiento comercial y del cliente:** supone entender los factores que determinan el éxito empresarial y la importancia de brindar una experiencia satisfactoria para el cliente, lo que fomenta su lealtad y contribuye a la sostenibilidad y crecimiento del negocio.

Estas habilidades no solo permiten adaptarse con éxito a los cambios del entorno laboral, sino que también son esenciales para el desarrollo profesional continuo y para aportar al éxito de las organizaciones, destacando no solo por capacidades técnicas, sino por la habilidad de interactuar, colaborar y contribuir de manera efectiva a los objetivos comunes (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p. 45).

Dimensión 1: Iniciativa

La iniciativa es una cualidad que marca la diferencia en el entorno laboral actual, cada vez más competitivo y cambiante. Se refiere a la capacidad de una persona para actuar de forma proactiva, sin necesidad de recibir instrucciones específicas. Implica anticiparse a los problemas, proponer soluciones y ejecutar acciones que generen valor antes de que sean solicitadas. Esta competencia no solo revela autonomía y responsabilidad, sino también un fuerte compromiso con los objetivos de la organización (Serlog, 2025, p. 3).

Tener iniciativa no es simplemente actuar sin órdenes; se trata de observar con atención, identificar oportunidades de mejora y tomar decisiones que contribuyan al crecimiento personal y colectivo. En contextos laborales donde se valora la creatividad, la innovación y la mejora continua, esta capacidad se convierte en un activo valioso. Empleados con iniciativa suelen destacarse porque no esperan que otros resuelvan los problemas, sino que asumen un rol activo en la búsqueda de soluciones (Bizneo, 2019, p. 6).

Desde el punto de vista organizacional, fomentar la iniciativa entre los trabajadores tiene múltiples beneficios. Por un lado, permite que las empresas sean más ágiles frente a los cambios del entorno. Por otro, promueve una cultura laboral en la que cada persona se

siente parte del desarrollo estratégico y operativo. Además, cultivar la iniciativa favorece el aprendizaje autónomo, ya que quienes la practican están en constante búsqueda de nuevas herramientas y conocimientos que les permitan actuar con mayor eficacia (Serlog, 2025, p. 5).

Desarrollar esta competencia requiere actitud, pero también condiciones favorables. Las organizaciones que brindan autonomía, retroalimentación constructiva y espacios para la participación activa son más propensas a formar equipos con alto nivel de iniciativa. Asimismo, es importante que los líderes valoren las propuestas de sus colaboradores, incluso cuando no siempre se implementen, ya que eso refuerza la disposición a contribuir y tomar riesgos controlados (Bizneo, 2019, p. 9).

En definitiva, la iniciativa no es solo una cualidad deseable, sino una necesidad en entornos donde el cambio es constante. Una persona que actúa con iniciativa no solo aporta a la productividad y eficiencia, sino que también se convierte en un agente de cambio, capaz de transformar su entorno con ideas, acciones y compromiso.

Dimensión 2: Creatividad

En un entorno laboral marcado por la transformación constante, la creatividad ha dejado de ser una habilidad exclusiva del arte o la publicidad para convertirse en un pilar fundamental en todos los sectores productivos. Esta competencia se entiende como la capacidad de generar ideas nuevas y útiles, ya sea para resolver problemas, mejorar procesos o crear productos y servicios innovadores (Competencias del Siglo 21, s.f.). La creatividad, en este sentido, representa no solo una cualidad deseable, sino una exigencia del mercado moderno.

Los empleadores valoran cada vez más a los profesionales capaces de pensar "fuera de la caja", es decir, de proponer soluciones originales que marquen la diferencia frente a la competencia. Como explica Aula Creativa (2022), la creatividad no solo es útil para

aportar valor diferencial, sino que también fortalece la resiliencia individual y colectiva frente a los desafíos cambiantes del entorno laboral. Esto es especialmente importante en contextos donde la automatización y la inteligencia artificial están reconfigurando los perfiles profesionales y desplazando habilidades repetitivas o rutinarias.

Cultivar la creatividad no es un privilegio de unos pocos, sino una posibilidad al alcance de cualquier persona. Se puede desarrollar mediante el aprendizaje activo, el pensamiento divergente, el trabajo colaborativo y la apertura a nuevas experiencias. Las organizaciones tienen, además, un papel decisivo en este proceso, ya que el entorno influye significativamente en la disposición de los trabajadores a ser creativos. Empresas que fomentan el pensamiento libre, la experimentación y la tolerancia al error suelen ser más innovadoras y competitivas (Randstad, 2023).

Entre las técnicas más utilizadas para estimular la creatividad en el entorno profesional se encuentran la lluvia de ideas, el “pensamiento de diseño”, el análisis de casos y los ejercicios de pensamiento lateral. Sin embargo, más allá de las metodologías, lo esencial es adoptar una actitud proactiva ante el cambio, mantener la curiosidad y estar dispuestos a aprender de lo inesperado.

Así, la creatividad se consolida no solo como una habilidad clave para encontrar empleo, sino como un motor de crecimiento personal y profesional. En tiempos de incertidumbre, las ideas nuevas son el recurso más valioso. Y quienes saben generarlas, desarrollarlas y aplicarlas con efectividad tienen asegurado un lugar en el futuro del trabajo.

Dimensión 3: Motivación

En el mundo laboral actual, la motivación se ha convertido en un factor crucial para el rendimiento individual y colectivo. Ya no basta con ofrecer un buen salario o beneficios tangibles: los trabajadores de hoy buscan algo más profundo y significativo. La motivación nace del

propósito, del sentido que cada persona encuentra en su trabajo y de las condiciones que permiten desarrollarse profesional y personalmente. En este contexto, las empresas enfrentan el reto de crear entornos que inspiren, reconozcan y valoren el esfuerzo humano en su totalidad.

Uno de los aspectos más relevantes en la motivación laboral contemporánea es el sentido del propósito. Las generaciones jóvenes, particularmente los millennials y la Generación Z, priorizan trabajar en organizaciones que estén alineadas con sus valores personales. Un estudio de Deloitte (2023) reveló que el 94 % de los miembros de la Generación Z y el 92 % de los millennials consideran que tener un propósito claro en su trabajo es más importante que recibir un alto salario. Esta tendencia marca una clara transformación en las prioridades profesionales, donde el sentido de contribución social y personal se vuelve esencial.

Además, la seguridad psicológica es hoy un elemento indispensable en los entornos laborales. Cuando los colaboradores se sienten libres de expresar sus ideas, equivocarse sin temor a represalias y contribuir sin ser juzgados, su motivación y productividad aumentan significativamente. Según un informe de McKinsey & Company (2023), los empleados que experimentan altos niveles de confianza dentro de su organización son un 76 % más comprometidos y hasta un 50 % más productivos que aquellos que no cuentan con este respaldo emocional.

El liderazgo también cumple un papel fundamental. Un informe de Gallup (2025) encontró que el 70 % de la variación en los niveles de compromiso laboral se debe directamente al estilo de liderazgo. Los líderes que se comunican con claridad, reconocen los logros de sus equipos y fomentan la autonomía logran mantener motivados a sus colaboradores, incluso en contextos de alta incertidumbre o cambio.

Otro factor clave es la flexibilidad laboral, que se ha convertido en uno de los principales motores de satisfacción

profesional. El equilibrio entre vida personal y laboral ya no es una aspiración, sino una exigencia legítima. De acuerdo con FlexJobs (2023), el 82 % de los trabajadores prefieren trabajos que les permitan al menos una modalidad híbrida. Esta flexibilidad no solo favorece el bienestar emocional, sino que también incide directamente en la motivación y en el deseo de permanecer en una organización.

Por otra parte, el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento profesional son pilares motivacionales insustituibles. Las empresas que implementan programas de reconocimiento continuo y ofrecen planes de desarrollo profesional observan tasas más bajas de rotación. Quantum Workplace (2023) demostró que este tipo de iniciativas pueden reducir la rotación voluntaria hasta en un 31 %. Asimismo, LinkedIn (2023) indicó que el 94 % de los empleados permanecería más tiempo en una empresa que invierte activamente en su formación y desarrollo.

Finalmente, no se puede hablar de motivación sin considerar el impacto del bienestar emocional y la salud mental. Las organizaciones que cuidan de estos aspectos no solo fomentan entornos más saludables, sino también más productivos y sostenibles. Como señala un artículo del Washington Post (2025), muchas universidades en Estados Unidos están rediseñando sus servicios de orientación profesional para adaptarse a una generación que prioriza la salud mental, la calidad de vida y el desarrollo personal tanto como el éxito económico.

La motivación en el contexto laboral actual se nutre de múltiples dimensiones: propósito, confianza, liderazgo, flexibilidad, desarrollo y bienestar. Las organizaciones que logren integrar estos elementos no solo contarán con equipos más productivos, sino también con personas más comprometidas, creativas y satisfechas con su vida profesional.

Fases en el Desarrollo de la Empleabilidad de los Universitarios

Oliván (s.f.) describe el proceso de desarrollo de la empleabilidad de los universitarios en cinco fases clave: elección educativa, formación

universitaria, búsqueda de empleo, inserción laboral inicial y desarrollo profesional (p.6). A continuación, se detallan estas fases:

1. **Elección Educativa:** Este es el primer paso del proceso, donde los estudiantes seleccionan el centro educativo adecuado para su formación y, posteriormente, eligen la carrera que desean seguir. En esta fase, los individuos toman decisiones cruciales sobre su futuro académico y profesional, basadas en sus intereses, aptitudes y las oportunidades que el mercado laboral ofrece.
2. **Formación Universitaria:** Esta fase corresponde a los estudios universitarios que los estudiantes llevan a cabo para prepararse para su futura inserción en el mundo laboral. Se enfoca en una educación que no solo imparte conocimientos teóricos, sino que también se centra en el desarrollo de habilidades y competencias prácticas. Estas competencias son esenciales para que los egresados puedan enfrentar con éxito las demandas y retos del mercado de trabajo.
3. **Búsqueda de Empleo:** Esta fase es fundamental en el proceso de empleabilidad, ya que implica la acción personal de buscar activamente un empleo. Los individuos deben realizar una serie de actividades, como la elaboración y actualización constante de su currículum vitae, y postularse a ofertas laborales que se ajusten a su perfil profesional. Es un proceso continuo que requiere perseverancia y adaptabilidad.
4. **Inserción Laboral:** La inserción laboral se refiere al momento en el que un individuo consigue acceder a un puesto de trabajo, ya sea dentro de su campo profesional o en un sector relacionado. Esta fase también abarca los procesos de integración al mercado de trabajo y a la actividad económica, lo que implica una adaptación tanto a las condiciones laborales como al entorno organizacional.
5. **Desarrollo Profesional:** Una vez insertados en el mundo laboral, los profesionales continúan con su proceso de crecimiento y

autorrealización. El desarrollo profesional implica alcanzar las metas y objetivos propuestos, mejorando constantemente las habilidades, adquiriendo nuevos conocimientos y asumiendo mayores responsabilidades en su carrera. Este proceso permite que los individuos se mantengan competitivos en su campo y logren un desempeño óptimo a lo largo de su trayectoria laboral.

En conjunto, estas fases conforman un ciclo integral que guía a los universitarios desde la toma de decisiones educativas hasta su inserción efectiva en el mercado laboral, asegurando un camino continuo de crecimiento y adaptación a lo largo de su carrera profesional.

La empleabilidad y la Adaptación Sociocultural

Las universidades están invirtiendo significativamente en el desarrollo de la empleabilidad de sus estudiantes, reconociendo que el aprendizaje y la empleabilidad están estrechamente vinculados y se complementan mutuamente. La empleabilidad se considera uno de los principales beneficios del aprendizaje universitario, ya que los conocimientos adquiridos durante los estudios pueden ser aplicados directamente en tareas profesionales y laborales (Storen & Aamodt, 2010). Con el objetivo de potenciar la empleabilidad, Dacre Pool y Sewell (2007), subrayan la importancia de capacitar a los graduados para que puedan aplicar sus conocimientos de manera efectiva en el entorno laboral.

Desde la perspectiva de la Educación Superior, la empleabilidad se relaciona estrechamente con el aprendizaje formal (van der Heijde & van der Heijden, 2006). El aprendizaje formal incluye cualquier tipo de aprendizaje estructurado, diseñado dentro de un contexto organizado, y que puede conducir a reconocimientos formales, como títulos universitarios o certificados profesionales (Colardyn & Bjornavold, 2004). Este tipo de formación tiene un impacto positivo en la empleabilidad, ya que proporciona experiencia

profesional y una mayor flexibilidad para desempeñarse en diferentes contextos laborales (Froehlich, Beausaert, Segers, & Gerken, 2014).

Es en este contexto donde se plantea la noción de empleabilidad como una capacidad para adaptarse no solo al mercado laboral, sino también a los cambios socioculturales del entorno. La adaptación sociocultural juega un papel clave en la búsqueda de empleo, especialmente en países de acogida, donde la integración cultural y profesional son esenciales para el éxito laboral. La combinación de habilidades técnicas, conocimientos académicos y la capacidad de adaptarse a nuevas culturas y contextos laborales constituye el núcleo de la empleabilidad en un mundo globalizado.

El ciclo laboral

Ingresar y mantenerse en el mundo del trabajo no es un acto aislado, sino parte de un proceso dinámico que se conoce como ciclo laboral. Este ciclo está compuesto por varias etapas esenciales que, juntas, forman el trayecto que recorre una persona desde la búsqueda inicial de empleo hasta la consolidación de su desarrollo profesional. Comprender estas fases es fundamental para potenciar la empleabilidad y adaptarse a las exigencias cambiantes del mercado.

1. **Búsqueda de Empleo:** La primera etapa de este ciclo comienza con la búsqueda activa de oportunidades laborales. Existen diversos medios para realizar este proceso, cada uno con ventajas y limitaciones específicas.
- ✓ **Redes sociales y plataformas digitales:** En la actualidad, muchas personas recurren a sitios web especializados en empleo, como LinkedIn, Indeed o Computrabajo, para acceder a una amplia gama de vacantes. Un estudio de Universia y Trabajando.com evidenció que el 75% de los jóvenes iberoamericanos utiliza portales web como herramienta principal en su búsqueda de empleo. Sin embargo, solo el 31% de ellos los considera verdaderamente eficaces (Universia & Trabajando.com, 2013).

- ✓ **Medios tradicionales:** A pesar del auge de lo digital, los periódicos siguen siendo utilizados, especialmente en contextos rurales o en sectores menos tecnologizados. Los anuncios clasificados aún representan una fuente relevante de información laboral en muchos países de América Latina.
 - ✓ **Red de contactos (networking):** Construir y mantener una red de contactos se ha vuelto indispensable. Esta estrategia permite acceder al llamado “mercado oculto de empleos”, que agrupa aquellas vacantes que no se difunden públicamente. Según Pérez (2019), alrededor del 70% de los empleos se consiguen gracias a referencias personales o profesionales, lo que demuestra el enorme valor de las relaciones interpersonales (p. 154).
2. **Portales de Empleo:** Los sitios web especializados en la publicación de ofertas laborales son herramientas clave tanto para quienes buscan empleo como para las organizaciones que desean contratar personal. Estos portales ofrecen filtros de búsqueda, alertas personalizadas y acceso a múltiples postulaciones en tiempo real. Además, muchas plataformas cuentan con servicios adicionales como tests de habilidades, simuladores de entrevistas y guías para mejorar la presentación de la hoja de vida (Castro, 2022, p. 89).
 3. **Agencias de Empleo:** Las agencias de colocación actúan como mediadoras entre empleadores y postulantes. Se encargan de recibir los currículos, realizar procesos de preselección y, en muchos casos, brindar asesoría personalizada. Algunas incluso ofrecen capacitación y acompañamiento en la preparación para entrevistas, lo cual mejora significativamente las posibilidades de inserción laboral, especialmente en personas con baja experiencia o largos periodos de inactividad laboral (Mora, 2021, p. 103).
 4. **Ferias Laborales:** Estas ferias reúnen en un solo lugar a diferentes empresas, instituciones educativas y potenciales candidatos. Representan una excelente oportunidad para hacer contactos directos, conocer en detalle los perfiles que buscan las

organizaciones y, en algunos casos, iniciar procesos de selección in situ. Además, suelen estar orientadas a sectores específicos, como tecnología, salud o industria, lo que permite una mejor alineación entre oferta y demanda (Rivas & González, 2020, p. 147).

Cada una de estas etapas refleja una parte esencial del ciclo laboral. Juntas conforman un proceso continuo en el que la actualización, la estrategia y la adaptabilidad se vuelven claves para acceder y mantenerse en un empleo de calidad.

Satisfacer la demanda de la mano de obra

La capacidad de una persona para responder adecuadamente a las exigencias del mercado laboral contemporáneo depende, en gran medida, de su nivel de actualización profesional y de su disposición para aprender y reinventarse. Hoy más que nunca, el ritmo acelerado del cambio tecnológico y las transformaciones organizativas han convertido la actualización constante en una necesidad ineludible.

El Informe sobre el Futuro del Empleo 2023, elaborado por el Foro Económico Mundial, revela que habilidades como el pensamiento analítico, la creatividad, la resiliencia y la adaptabilidad están entre las más valoradas por los empleadores a nivel global. Estas competencias se consideran esenciales para desenvolverse en entornos laborales en constante transformación (World Economic Forum, 2023).

Entre las habilidades clave para satisfacer la demanda laboral actual se destacan:

- **Capacidad intelectual y formación académica sólida:** Los empleadores buscan profesionales con habilidades técnicas y cognitivas que les permitan desempeñarse en contextos diversos. La educación superior se convierte así en una herramienta estratégica para aumentar la empleabilidad (Martínez & Álvarez, 2020, p. 122).
- **Autoconocimiento y gestión emocional:** Ser consciente de las propias fortalezas y debilidades permite mejorar el rendimiento

laboral y afrontar con mayor eficacia situaciones de presión o incertidumbre (Goleman, 2013, p. 85).

- **Ética profesional y actitud proactiva:** La responsabilidad, el compromiso y la disposición al aprendizaje continuo son cualidades fundamentales para construir una carrera sostenible.
- **Pensamiento crítico y resolución de problemas:** En un mundo donde las soluciones automatizadas no bastan, los empleadores valoran la capacidad de pensar estratégicamente y resolver desafíos complejos (Robinson, 2018, p. 60).
- **Competencias digitales y sociales:** El dominio de herramientas tecnológicas y la habilidad para comunicarse en entornos híbridos (virtuales y presenciales) se ha vuelto imprescindible.
- **Trabajo en equipo y confianza personal:** Saber colaborar, aportar en grupo y manejar la retroalimentación constructiva mejora el clima organizacional y el desempeño colectivo.
- **Flexibilidad y adaptación:** La disposición a aprender nuevas funciones, asumir cambios de rol y enfrentar situaciones inesperadas es una de las cualidades más demandadas en los perfiles profesionales actuales (World Economic Forum, 2023).

En definitiva, el éxito profesional en el siglo XXI depende tanto de las competencias técnicas como de las habilidades blandas. Los trabajadores que logren integrar ambas dimensiones y mantener una actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo estarán en mejor posición para responder a los desafíos del entorno laboral global.

Los actores de la empleabilidad

En el mundo laboral, existen varios actores que juegan un papel fundamental en el concepto de empleabilidad, y estos pueden dividirse en dos grupos principales: actores primarios y secundarios. (Gómez & Pérez, 2021).

Los actores primarios son aquellos directamente involucrados en el proceso de empleabilidad, principalmente los empleadores y los trabajadores. Los empleadores son quienes

generan las oportunidades de empleo y valoran las habilidades de los candidatos, mientras que los trabajadores buscan acceder o mantenerse en el mercado laboral activo. (Gómez & Pérez, 2021).

Por otro lado, los actores secundarios comprenden al sistema educativo y sus diferentes representantes —como escuelas, colegios técnicos, universidades y organizaciones comunitarias—, además de las entidades gubernamentales responsables de la legislación laboral. Estos últimos son clave para que las políticas y programas educativos respondan a las necesidades reales del mercado laboral, formando a profesionales con las competencias requeridas para competir efectivamente.

Es importante entender que la empleabilidad de una persona está interconectada con la situación del entorno donde se desarrolla. Por ejemplo, si existe una alta competencia entre candidatos con niveles similares de preparación, las posibilidades de cada uno pueden verse afectadas, sin importar sus habilidades individuales. Esto indica que una gran oferta de talento para una misma posición no siempre significa más empleabilidad, sino mayor competencia (Gómez & Pérez, 2021, p. 45).

Las habilidades de la empleabilidad

La empleabilidad se construye a partir de un conjunto diverso de habilidades y capacidades que pueden clasificarse en diferentes categorías, desde técnicas hasta sociales y cognitivas. (López & Martínez, 2020).

- 1. Habilidades técnicas:** También conocidas como “habilidades duras”, son aquellas competencias específicas que permiten desempeñar tareas concretas, como manejar software especializado, operar maquinaria o aplicar conocimientos matemáticos en el trabajo. Estas habilidades son medibles y fundamentales para cumplir con las exigencias técnicas de un empleo. (López & Martínez, 2020).

2. **Habilidades no técnicas:** Llamadas también “habilidades blandas”, incluyen cualidades como la comunicación, el trabajo en equipo, la empatía, el liderazgo y la ética laboral. Estas habilidades favorecen la integración y la interacción positiva en el ambiente laboral, y son altamente valoradas por las empresas. (López & Martínez, 2020).
3. **Habilidades transferibles:** Son competencias que pueden aplicarse en distintos contextos y sectores, como la capacidad para resolver problemas, tomar decisiones o colaborar eficazmente. Estas habilidades se adquieren tanto en la formación académica como en experiencias personales y profesionales. (López & Martínez, 2020).
4. **Habilidades intransferibles:** Contrariamente a las transferibles, estas habilidades están muy vinculadas a un campo o tarea específica, por ejemplo, el manejo de un software exclusivo para un área técnica particular. (López & Martínez, 2020).
5. **Habilidades metacognitivas:** Son aquellas relacionadas con el pensamiento crítico y la autorregulación del aprendizaje, como planificar tareas, evaluar el propio progreso y adaptarse a nuevas situaciones. Estas habilidades permiten continuar desarrollándose y aprendiendo a lo largo de la vida. (López & Martínez, 2020).
6. **Competencia cultural:** En contextos laborales diversos, saber trabajar con personas de diferentes culturas y respetar esas diferencias es esencial. Además, el dominio de otros idiomas fortalece la comunicación y la cooperación internacional. (López & Martínez, 2020).
7. **Habilidades de redes:** La capacidad para construir y mantener relaciones profesionales y sociales puede abrir puertas a nuevas oportunidades laborales y facilitar el acceso a información valiosa sobre el mercado. (López & Martínez, 2020).

En suma, estas habilidades no solo son claves para conseguir un empleo, sino también para mantenerse y crecer en él,

adaptándose a los cambios del entorno laboral (López & Martínez, 2020, pp. 78-82).

Tres áreas de proceso

La empleabilidad puede verse de dos maneras: como un logro puntual y como un proceso continuo.

Cuando se considera un producto, la empleabilidad representa el nivel de preparación y competencia que una persona tiene en un momento dado, por ejemplo, tras alcanzar un título o una certificación.

Sin embargo, y de forma más completa, la empleabilidad es un proceso que dura toda la vida, en el cual la persona invierte constantemente en mejorar sus habilidades, adaptarse a los cambios y buscar nuevas oportunidades. Esto implica hacer una autoevaluación constante para identificar fortalezas y áreas de mejora conforme cambian las demandas del mercado laboral. (Fernández, 2019).

Este proceso se puede dividir en tres áreas principales:

- 1. Gestión personal:** Involucra desarrollar una autoimagen positiva, manejar habilidades sociales y emocionales, y continuar el crecimiento personal. (Fernández, 2019).
- 2. Exploración del aprendizaje y el trabajo:** Se refiere al aprendizaje continuo y a la capacidad de buscar y utilizar información profesional para tomar decisiones acertadas sobre la carrera. (Fernández, 2019).
- 3. Desarrollo de carrera:** Incluye la seguridad laboral, la planificación de la trayectoria profesional y el equilibrio entre vida personal y laboral.

Gestionar estas áreas con eficacia es fundamental para mantener la empleabilidad a lo largo de la vida profesional (Fernández, 2019, pp. 101-105).

El efecto de la educación

El papel de la educación en la empleabilidad es un tema con opiniones diversas.

Desde un punto de vista académico, se reconoce que existe una relación entre educación y empleabilidad, aunque no siempre sea directa ni automática. Por su parte, muchos empleadores critican que la formación académica no siempre prepara adecuadamente para las demandas del mercado real, creando una brecha entre lo aprendido y lo requerido. (Ramírez & Torres, 2022).

Además, hay quienes argumentan que un mayor nivel educativo no garantiza mejores oportunidades, especialmente cuando un gran número de candidatos tiene formación similar, lo que intensifica la competencia y puede saturar el mercado laboral.

La especialización profunda, aunque valiosa, también puede limitar la capacidad para desempeñarse en otros ámbitos, restringiendo la flexibilidad profesional.

La educación es importante, pero no es la única variable para garantizar la empleabilidad; es necesario complementar con otras competencias y estrategias (Ramírez & Torres, 2022, pp. 132-136).

Experiencia laboral

La experiencia laboral, ya sea en trabajos formales, voluntariado o prácticas, es un elemento que puede influir positivamente en la empleabilidad. (García, 2020).

Se distingue entre experiencia curricular, relacionada directamente con los estudios; co-curricular, que comprende actividades universitarias fuera del aula; y extracurricular, que incluye trabajos o actividades fuera del ámbito académico. (García, 2020).

Sin embargo, la experiencia también puede ser una trampa, pues quienes carecen de ella quedan excluidos, mientras que los que tienen demasiada pueden ser vistos como sobrecalificados, lo que afecta sus posibilidades.

Por ello, encontrar un equilibrio adecuado entre experiencia y expectativas es crucial para el éxito en la búsqueda de empleo (García, 2020, pp. 59-62).

Estatus socioeconómico

Numerosas investigaciones demuestran que el estatus socioeconómico influye en la empleabilidad, especialmente para recién graduados. Quienes provienen de familias con ingresos bajos enfrentan más dificultades para conseguir empleo y ascender socialmente.

Esta realidad evidencia cómo las desigualdades sociales impactan las oportunidades laborales y el desarrollo profesional de ciertos grupos (Pérez & Soto, 2018, p. 89).

Flexibilidad laboral y flexiguridad

El concepto de “flexiguridad” surge en respuesta a la necesidad de equilibrar la flexibilidad que requieren los empleadores con la seguridad que necesitan los trabajadores.

Este modelo promueve un empleo estable que permita a los trabajadores adaptarse a diferentes roles y horarios, mientras gozan de seguridad en ingresos y estabilidad laboral.

Así, flexiguridad busca beneficios mutuos: para las empresas, empleados comprometidos y preparados; y para los trabajadores, condiciones que favorezcan su bienestar y conciliación personal (Martínez, 2017, pp. 47-50).

La línea de fondo

La empleabilidad es un concepto dinámico y complejo que involucra múltiples factores y actores, desde el nivel educativo hasta la cultura y el estatus socioeconómico.

Para potenciarla, es fundamental incorporar en la formación académica no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades sociales, cognitivas y de gestión personal, midiendo su impacto con métodos cuantitativos y cualitativos.

Las personas con alta empleabilidad se caracterizan por su confianza, comunicación clara, capacidad para colaborar y un aprendizaje continuo que les permite adaptarse a los constantes cambios del mercado laboral (Ruiz & Herrera, 2023, pp. 150-155).

2.1. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

a) Actitud

La actitud se refiere a la disposición que una persona tiene para responder a un estímulo determinado, y la forma en que responde puede manifestarse de manera afectiva, cognitiva o conductual. (Jiménez, 2009).

b) Calidad

La calidad es el resultado de los cambios y transformaciones que ocurren a lo largo del tiempo. Es un concepto dinámico que refleja la mejora continua y las adaptaciones que se dan con el paso de los años. (Carrasco, 2009).

c) Competencia

El término competencia se refiere a un conjunto de características personales que se traducen en comportamientos que, cuando se aplican, conducen a un desempeño exitoso en el entorno laboral. (Alles, 2013, p.82).

d) Competencias laborales

Luna (2008), define las competencias laborales como un conjunto de habilidades y propiedades en constante evolución, que deben ser puestas a prueba en la resolución de problemas prácticos dentro de situaciones laborales que presentan incertidumbres y complejidad técnica. (p.87).

e) Competencias profesionales

Según Gómez (2006), las competencias profesionales se refieren a la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo de manera eficaz, gracias a la posesión de las calificaciones necesarias para ello. (p.47).

f) Desarrollo personal

El desarrollo personal es un proceso continuo a lo largo de toda la vida, mediante el cual una persona evalúa sus habilidades, examina sus cualidades, establece metas en función de sus aspiraciones y trabaja en maximizar su potencial.

g) Diseño curricular de la carrera

El diseño curricular es un documento normativo y orientador que organiza de manera sistemática los factores y elementos fundamentales de cada carrera, estableciendo criterios y estándares para la obtención de la certificación académica y profesional, incluyendo la obtención del título correspondiente. (UNJFSC, 2018).

h) Empleabilidad

Campos (2006), define la empleabilidad como el conjunto de aptitudes y actitudes que permiten a un individuo acceder a un empleo y mantenerse en él. La empleabilidad no solo depende de las capacidades técnicas, sino también de las habilidades interpersonales y la disposición para adaptarse a las demandas del mercado laboral. (p.104).

i) Empleabilidad (segundo concepto)

La empleabilidad también se entiende como el conjunto de competencias que una persona debe desarrollar a lo largo de su vida profesional para ingresar, mantenerse y prosperar en el mercado laboral. Esto implica un compromiso continuo con el aprendizaje y la adaptación a lo largo de la carrera profesional. (Martínez, 2019).

j) Habilidad

La habilidad es la capacidad de aplicar conocimientos o destrezas adquiridas para realizar tareas específicas. Profesionales como contadores, ingenieros, investigadores de mercado y analistas de sistemas requieren habilidades técnicas especializadas para llevar a cabo su trabajo de manera eficiente. (Díaz, 2009).

k) Habilidades de lectura

Las habilidades de lectura consisten en la capacidad de comprender y extraer información relevante de textos escritos. Esta habilidad es esencial no solo para seguir instrucciones, sino también para interpretar información crítica en el ámbito profesional y así facilitar la toma de decisiones basadas en datos escritos.

l) Habilidades profesionales

Son aquellas competencias que, aunque se desarrollan principalmente a través de la educación, son esenciales para competir, ingresar y mantener una carrera en el mundo profesional. Incluyen habilidades académicas y profesionales, que permiten la adaptación exitosa al entorno laboral y el crecimiento dentro de una carrera.

m) Negociación

La negociación es un proceso mediante el cual dos o más partes llegan a un acuerdo o compromiso, evitando disputas y conflictos. Las habilidades de negociación son fundamentales en muchas áreas, incluyendo relaciones internacionales, el sistema legal, disputas laborales y asuntos domésticos. Aunque se aplican en contextos específicos, las habilidades generales de negociación son transferibles a una amplia variedad de situaciones y pueden ser útiles para resolver diferencias de manera efectiva.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

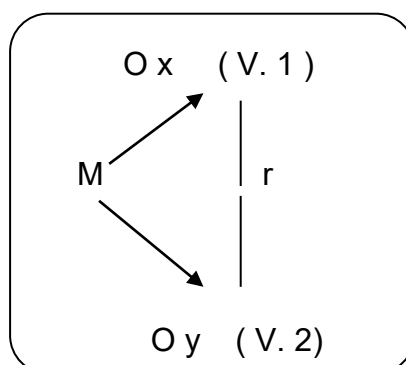
Se considera un enfoque básico porque el objetivo principal de esta investigación es generar y ampliar conocimientos sobre un tema específico: las Competencias Laborales y la Empleabilidad. Estos conocimientos servirán como base para futuros estudios de tipo aplicativo, los cuales buscarán poner en práctica los hallazgos obtenidos (Zorrilla, 2007).

El enfoque es correlacional, ya que se buscó determinar el grado de relación existente entre dos variables de interés dentro de una misma muestra de sujetos. Es decir, se pretende analizar cómo se relacionan las competencias laborales con la empleabilidad en el contexto específico de este estudio.

Además, el diseño es de corte transversal, dado que la recolección de datos se llevó a cabo en un único momento en el tiempo, lo que permite obtener una instantánea de las variables de interés sin realizar un seguimiento a largo plazo. Esto facilita una comprensión puntual de la situación sin la necesidad de observación continua o prolongada.

3.2. Diseño del Estudio

En este esquema, M representa la muestra sobre la cual se lleva a cabo el estudio. Los subíndices x e y en cada O indican las observaciones obtenidas para cada una de las dos variables diferentes que estamos analizando. Finalmente, r hace referencia a la relación potencial entre las variables estudiadas, es decir, el grado en que ambas variables están correlacionadas o asociadas entre sí.



Denotación:

M	=	Muestra de Investigación
Ox	=	Variable de Estudio 1: Competencias Laborales
Oy	=	Variable de Estudio 2: Empleabilidad
R	=	Relación entre variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014, p. 246), la muestra es "el conjunto de objetos o eventos que se van a estudiar".

Por su parte, Arias (2012), define la muestra como un "subconjunto representativo y finito que proviene de una población, el cual comparte características similares al conjunto original, y permite realizar inferencias o generalizaciones hacia el resto de la población, siempre dentro de un margen de error conocido" (p. 83).

En este estudio, la población de interés está compuesta por 183 egresados de la carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, quienes se graduaron en los últimos tres años.

3.3.2. Muestra

"La muestra es un subconjunto seleccionado del universo o población, escogido mediante diversos métodos, pero siempre asegurando que sea representativo de dicho universo. Es decir, una muestra se considera representativa cuando refleja las características de los individuos dentro del conjunto total" (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 246).

En este estudio de investigación, se empleó una muestra probabilística, la cual se define como un "subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma oportunidad de ser seleccionados" (Hernández, 2014, p. 176).

La muestra estará conformada por 57 egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, que se graduaron en los últimos tres años.

Criterios de Inclusión:

- ✓ Egresados que aceptaron participar en el estudio.
- ✓ Egresados localizados en la ciudad de Puerto Maldonado.
- ✓ Egresados que accedieron a la aplicación del cuestionario de manera telefónica.

Criterios de Exclusión:

- ✓ Egresados que no aceptaron participar en el estudio.
- ✓ Egresados a quienes no se les pudo ubicar para aplicar el cuestionario.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Revisión de literatura

Uno de los primeros pasos fundamentales en esta investigación fue realizar una revisión detallada de la literatura científica relacionada con las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios. Este proceso permitió explorar diversos estudios previos, tanto nacionales como internacionales, que han abordado cómo las habilidades profesionales influyen en la inserción laboral de los graduados, particularmente en carreras vinculadas a la administración y los negocios internacionales. Autores como Flores y Medina (2022) y Torres (2021) destacan la importancia de desarrollar capacidades técnicas, comunicativas y de liderazgo para mejorar las oportunidades en el mercado laboral. Estos antecedentes no solo sirvieron como marco de referencia, sino que también facilitaron la identificación de enfoques metodológicos apropiados y fundamentaron teóricamente los instrumentos utilizados en esta investigación.

3.4.2. Observación de actividades

Además de la revisión teórica, se empleó la técnica de observación directa como herramienta cualitativa para comprender el

contexto real de los egresados. Esta técnica se aplicó durante actividades académicas y extracurriculares organizadas por la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en el año 2023, tales como ferias de empleo, talleres de orientación profesional, simulacros de entrevistas laborales y sesiones de capacitación en habilidades blandas. La observación de estas dinámicas permitió identificar patrones de comportamiento, fortalezas y carencias en la formación profesional de los egresados. Asimismo, facilitó un entendimiento más profundo de los desafíos que enfrentan al momento de buscar empleo, lo cual enriqueció la interpretación de los datos cuantitativos obtenidos.

3.4.3. Instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos cuantitativos se llevó a cabo mediante la aplicación de dos encuestas diseñadas específicamente para medir las competencias laborales y el nivel de empleabilidad de los egresados. Cada instrumento fue estructurado en tres dimensiones fundamentales, con ocho preguntas por dimensión, elaboradas a partir de criterios teóricos validados en estudios anteriores. Para facilitar la interpretación de las respuestas, se utilizó una escala de tipo Likert con cinco opciones de respuesta: “nunca”, “casi nunca”, “a veces”, “casi siempre” y “siempre”. Esta escala permitió captar con mayor precisión las percepciones de los egresados respecto a su preparación profesional. Antes de su aplicación, ambos cuestionarios fueron sometidos a un proceso de validación a través del juicio de expertos y una prueba piloto, lo que garantizó su confiabilidad y adecuación para los fines de la investigación.

3.5. Tratamiento de Datos

Los instrumentos aplicados fueron cuidadosamente diseñados y utilizados, lo que permitió obtener la información necesaria y alcanzar los resultados esperados. Un aspecto clave fue la validación de los instrumentos, que garantizó que los datos recolectados fueran confiables y relevantes. Posteriormente, se procesaron los datos y se realizó su análisis e interpretación. Se emplearon principalmente métodos de

estadística descriptiva, estadística inferencial y razonamientos interpretativos.

3.5.1. Validación y Confiabilidad del Instrumento

La validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos son aspectos esenciales en cualquier investigación, ya que aseguran que las mediciones sean precisas, consistentes y reflejen de manera fidedigna los conceptos que se están evaluando.

Validez del Instrumento

La validez se refiere a la capacidad del instrumento para medir con precisión lo que realmente se pretende medir. En el contexto de una investigación, es fundamental que el instrumento sea válido para garantizar que las conclusiones obtenidas sean respaldadas por mediciones correctas y precisas. Para asegurar la validez, se aplicó el juicio de expertos, lo que implicó obtener la opinión y retroalimentación de profesionales especializados en el área de estudio. Este proceso permitió mejorar la calidad de los cuestionarios, asegurando que las preguntas fueran claras, relevantes y adecuadas para medir los fenómenos investigados. Además, la retroalimentación de los expertos proporcionó evidencia adicional de que los instrumentos efectivamente medían los conceptos previstos.

Confiabilidad del Instrumento

La confiabilidad se refiere a la capacidad de un instrumento para generar resultados consistentes y reproducibles bajo condiciones similares, independientemente de quién lo administre. Un instrumento se considera confiable si los resultados son estables y no fluctúan significativamente. La confiabilidad también está vinculada a la ausencia de errores de medición, ya que cuantos más errores de medición existan, menor será la confiabilidad del instrumento.

El coeficiente alfa se utiliza para medir la confiabilidad, y su valor oscila entre 0 y 1. Un valor cercano a 1 indica una mayor consistencia y, por lo tanto, mayor confiabilidad. Generalmente, se considera que un coeficiente alfa superior a 0.7 es aceptable en la

mayoría de las investigaciones, lo que garantiza que los resultados sean confiables y sólidos.

Esta rigurosa atención a la validación y confiabilidad de los instrumentos asegura que los datos recopilados sean de alta calidad, permitiendo que los hallazgos de la investigación sean precisos y útiles para futuras aplicaciones.

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Tabla 1

Confiabilidad de la Variable Competencias Laborales mediante Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,751	,922	20

Fuente: Validación obtenida con el Software SPSS

El valor del coeficiente alfa de Cronbach de 0.751 indica una buena consistencia interna o confiabilidad buena, para la evaluación de la variable Competencias Laborales en la muestra estudiada, de las respuestas a las 20 preguntas incluidas en el instrumento. Generalmente, un coeficiente alfa por encima de 0.7 se considera aceptable en la mayoría de las investigaciones, lo que sugiere que las preguntas en tu instrumento están midiendo de manera consistente la variable que pretendes evaluar.

El valor de 0.922 basado en elementos estandarizados también es muy bueno y sugiere una alta consistencia en las respuestas.

Estos resultados indican que tu instrumento es confiable para medir la variable que estás estudiando y que las respuestas proporcionan resultados consistentes y precisos. Esto fortalece la validez de tu investigación y la credibilidad de tus hallazgos.

Tabla 2

Confiabilidad de la variable Empleabilidad mediante Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,831	,879	24

Fuente: Validación obtenida con el Software SPSS

El valor del coeficiente alfa de Cronbach de 0.831 indica una buena consistencia interna o confiabilidad buena, para la evaluación de la variable Empleabilidad en la muestra estudiada, de las respuestas a las 24 preguntas incluidas en el instrumento. Este coeficiente alfa sugiere que las preguntas en tu instrumento están midiendo de manera consistente la variable que pretendes evaluar.

El valor de 0.879 basado en elementos estandarizados también es bastante bueno y sugiere una alta consistencia en las respuestas.

En general, estos resultados indican que tu instrumento es confiable para medir la variable que estás estudiando y que las respuestas proporcionan resultados consistentes y precisos. Esto fortalece la validez de tu investigación y la credibilidad de tus hallazgos.

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
COMPETENCIAS LABORALES	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%
EMPLEABILIDAD	57	100,0%	0	0,0%	57	100,0%

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

Esto significa que en la variable "Competencias Laborales", tienes información válida y completa de los 57 casos, lo que indica que no hay datos faltantes en esta variable.

De manera similar, en la variable "Empleabilidad", también tienes información válida y completa para los 57 casos, sin datos faltantes.

Esto sugiere que no hay valores faltantes en tus datos para estas dos variables y que tienes información completa para llevar a cabo tu análisis.

3.6. Baremos

Son las respuestas de los individuos en relación con las variables de interés en tu estudio. Las escalas proporcionan una forma estructurada de obtener datos cuantitativos sobre las actitudes, opiniones o comportamientos de los participantes.

Los baremos se utilizan para estandarizar la medición y facilitar la interpretación de los resultados. Pueden variar en función de la naturaleza de las preguntas y las respuestas deseadas. Por ejemplo, puedes utilizar escalas de Likert, escalas numéricas, escalas de clasificación, entre otras, según las necesidades de tu investigación.

El uso de baremos adecuados y bien definidos es fundamental para garantizar la validez y confiabilidad de tus instrumentos de medición, lo que a su vez contribuye a obtener resultados precisos y significativos en tu estudio.

Tabla 4

Baremo Variable Competencias Laborales

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	84-100	84%-100%	Del 1 al 20
Alto	68-83	68%-83%	Puntaje máximo: 100
Medio	52-67	52%-67%	
Bajo	36-51	36%-51%	Puntaje mínimo: 20
Muy bajo	20-35	20%-35%	

Tabla 5

Baremo Dimensión Competencias Intelectuales

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17-20	84%-100%	Del 1 al 4 Puntaje máximo: 20 Puntaje mínimo: 4
Alto	13-16	64%-83%	
Medio	10-12	49%-63%	
Bajo	7-9	34%-48%	
Muy bajo	4-6	20%-33%	

Tabla 6

Baremo Dimensión Competencias Interpersonales

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35-40	86%-100%	Del 5 al 12 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	29-34	71%-85%	
Medio	22-28	54%-70%	
Bajo	15-21	36%-53%	
Muy bajo	8-14	20%-35%	

Tabla 7

Baremo Dimensión Competencias Actitudinales

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	35-40	86%-100%	Del 13 al 20 Puntaje máximo: 40 Puntaje mínimo: 8
Alto	29-34	71%-85%	
Medio	22-28	54%-70%	
Bajo	15-21	36%-53%	
Muy bajo	8-14	20%-35%	

Tabla 8

Baremo Variable Empleabilidad

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	102-120	85%-100%	Del 1 al 24
Alto	83-101	69%-84%	Puntaje máximo: 120
Medio	64-82	53%-68%	
Bajo	44-63	36%-52%	Puntaje mínimo: 24
Muy bajo	24-43	20%-35%	

Tabla 9

Baremo Dimensión Iniciativa

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	47-55	85%-100%	Del 1 al 11
Alto	38-46	68%-84%	Puntaje máximo: 55
Medio	29-37	52%-67%	
Bajo	20-28	36%-51%	Puntaje mínimo: 11
Muy bajo	11-19	20%-35%	

Tabla 10

Baremo Dimensión Creatividad

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	26-30	85%-100%	Del 12 al 17
Alto	21-25	69%-834%	Puntaje máximo: 30
Medio	16-20	52%-68%	
Bajo	11-15	36%-51%	Puntaje mínimo: 6
Muy bajo	6-10	20%-35%	

Tabla 11
Baremo Dimensión Motivación

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	31-35	87%-100%	Del 18 al 24
Alto	25-30	70%-86%	Puntaje máximo: 35
Medio	19-24	53%-69%	
Bajo	13-18	36%-52%	Puntaje mínimo: 7
Muy bajo	7-12	20%-35%	

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se aplicaron los instrumentos de recolección de datos a la muestra seleccionada, y los resultados obtenidos se presentan de manera detallada, distribuidos en frecuencias y proporciones. Estos resultados se exponen en tablas y figuras, donde se muestran tanto los valores absolutos como las proporciones en términos de porcentajes de la variable y sus respectivas dimensiones.

Tabla 12

Estadísticos Descriptivos para la Variable Competencias Laborales y sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
COMPETENCIAS LABORALES	57	72,00	154,00	113,8947	18,98560
COMPETENCIAS INTELECTUALES	57	14,00	33,00	23,8947	4,68921
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	57	10,00	34,00	23,3509	5,62993
COMPETENCIAS ACTITUDINALES	57	12,00	29,00	19,2281	4,12318
N válido (por lista)	57				

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

La tabla 12, se refiere a la variable de competencias laborales, en la muestra de 57 participantes, la puntuación mínima fue de 72, la máxima de 154, la puntuación promedio fue de aproximadamente 113.89, y la desviación estándar fue de aproximadamente 18.99. Esto sugiere que las competencias laborales varían en la muestra, con una puntuación promedio alrededor de 113.89 y cierta variabilidad.

Aquí, se están analizando las competencias intelectuales, la puntuación mínima fue de 14, la máxima de 33, la puntuación promedio fue de aproximadamente 23.89, y la desviación estándar fue de aproximadamente 4.69. Esto indica que las competencias intelectuales varían en la muestra, con un promedio alrededor de 23.89 y una cierta variabilidad.

Estas son las competencias interpersonales, la puntuación mínima fue de 10, la máxima de 34, la puntuación promedio fue de aproximadamente 23.35, y la desviación estándar fue de aproximadamente 5.63. Esto sugiere que las competencias interpersonales también varían en la muestra, con un promedio alrededor de 23.35 y cierta variabilidad.

Estas son las competencias actitudinales, la puntuación mínima fue de 12, la máxima de 29, la puntuación promedio fue de aproximadamente 19.23, y la desviación estándar fue de aproximadamente 4.12. Esto indica que las competencias actitudinales varían en la muestra, con un promedio alrededor de 19.23 y cierta variabilidad.

Tabla 13
Estadísticos Descriptivos para la Variable Empleabilidad con sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
EMPLEABILIDAD	57	41,00	76,00	61,2105	9,74814
INICIATIVA	57	11,00	32,00	21,9474	4,84555
CREATIVIDAD	57	18,00	35,00	25,4737	3,53607
MOTIVACIÓN	57	12,00	30,00	21,0000	4,49206
N válido (por lista)	57				

Fuente: Obtenida con el Software SPSS Statistics 22

En la muestra de 57 participantes, la puntuación mínima en empleabilidad fue de 41, la máxima de 76, la puntuación promedio fue de aproximadamente 61.21, y la desviación estándar fue de aproximadamente 9.75. Esto sugiere que la empleabilidad varía en la muestra, con un promedio alrededor de 61.21 y una cierta variabilidad.

En cuanto a la dimensión de iniciativa, la puntuación mínima fue de 11, la máxima de 32, la puntuación promedio fue de aproximadamente 21.95, y la desviación estándar fue de aproximadamente 4.85. Esto indica que la iniciativa varía en tu muestra, con un promedio alrededor de 21.95 y cierta variabilidad.

En lo que respecta a la creatividad, la puntuación mínima fue de 18, la máxima de 35, la puntuación promedio fue de aproximadamente 25.47, y la desviación estándar fue de aproximadamente 3.54. Esto sugiere que la creatividad también varía en la muestra, con un promedio alrededor de 25.47 y cierta variabilidad.

Para la dimensión de motivación, la puntuación mínima fue de 12, la máxima de 30, la puntuación promedio fue de aproximadamente 21, y la desviación estándar fue de aproximadamente 4.49. Esto indica que la motivación varía en tu muestra, con un promedio alrededor de 21 y cierta variabilidad.

Tabla 14
Matriz de Correlaciones

		COMPETENCIAS LABORALES	COMPETENCIAS INTELECTUALES	COMPETENCIAS INTERPERSONALES	COMPETENCIAS ACTITUDINALES	EMPLEA- BILIDAD	INICIATIVA	CREATIVI- DAD	MOTIVACIÓN
COMPETENCIAS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,865**	,852**	,847**	,817**	,875**	,680**	,768**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
COMPETENCIAS INTELECTUALES	Correlación de Pearson	,865**	1	,604**	,675**	,621**	,650**	,677**	,568**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	,852**	,604**	1	,636**	,732**	,758**	,401**	,671**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000	,000	,000	,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
COMPETENCIAS ACTITUDINALES	Correlación de Pearson	,847**	,675**	,636**	1	,688**	,727**	,476**	,666**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	,817**	,621**	,732**	,688**	1	,729**	,595**	,886**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
INICIATIVA	Correlación de Pearson	,875**	,650**	,758**	,727**	,729**	1	,410**	,746**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000		,002	,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
CREATIVIDAD	Correlación de Pearson	,680**	,677**	,401**	,476**	,595**	,410**	1	,504**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,002	,000	,000	,002		,000
	N	57	57	57	57	57	57	57	57
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	,768**	,568**	,671**	,666**	,886**	,746**	,504**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	57	57	57	57	57	57	57	57

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

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 15
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COMPETENCIAS LABORALES	,097	57	,200*	,980	57	,456
EMPLEABILIDAD	,092	57	,200*	,955	57	,034

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v22

Para el análisis de las Competencias Laborales, el estadístico de la prueba de Kolmogorov-Smirnov resultó ser 0.097 con 57 grados de libertad, y el valor p (Sig.) fue 0.200. En cuanto al análisis de la Empleabilidad, el estadístico de la prueba de Kolmogorov-Smirnov fue 0.092, también con 57 grados de libertad, y el valor p (Sig.) fue 0.200.

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov indicaron valores de significancia (p) superiores a 0.05 ($p > 0.05$). Cuando el valor de p es mayor que 0.05, se interpreta que los datos siguen una distribución normal. Dado que ambos conjuntos de datos presentaron valores de p mayores que 0.05, se concluye que los datos tienen una distribución normal, lo que justifica el uso de pruebas estadísticas paramétricas.

El uso de pruebas paramétricas, como la correlación de Pearson, se fundamenta en la suposición de que los datos siguen una distribución normal. Debido a que esta suposición se cumple, estas pruebas resultan apropiadas y proporcionan resultados válidos y confiables para el análisis.

En síntesis, al obtener valores de p superiores a 0.05 en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, podemos afirmar que los datos siguen una distribución normal, lo que permite aplicar pruebas estadísticas paramétricas, como la prueba de correlación de Pearson, para realizar el análisis correspondiente.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

“Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”.

Tabla 16
Correlación entre la Variable Competencias Laborales y la Variable Empleabilidad

		COMPETENCIAS LABORALES	EMPLEABILIDAD
COMPETENCIAS LABORALES	Correlación de Pearson	1	,817**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	,817**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de correlación de Pearson entre las Competencias Laborales y la Empleabilidad es 0.817, lo cual indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, ya que este valor se aproxima a 1. Este resultado sugiere una relación estrecha en la que, a medida que las Competencias Laborales de los individuos mejoran, también lo hace su empleabilidad.

El valor de p (significación bilateral) es 0.000 para ambas variables, lo que demuestra que la correlación es altamente significativa a un nivel de significancia de 0.01. En términos prácticos, esto implica que la probabilidad de que esta correlación sea el resultado del azar es extremadamente baja.

En conclusión, los resultados respaldan la idea de que las Competencias Laborales tienen un impacto directo y positivo sobre la Empleabilidad. Este hallazgo resalta la importancia de desarrollar habilidades y competencias en los individuos, ya que estas influyen considerablemente en su capacidad para acceder y mantener un empleo.

Tabla 17
Resumen del modelo entre las dos variables

Modelo	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,667 ^a	110,153	1	55	,000

a. Predictores: (Constante), COMPETENCIAS LABORALES

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

En este caso, el valor del coeficiente de determinación es 0.667, lo que significa que el 66.70% de las variaciones en la variable Empleabilidad pueden explicarse por las variaciones en la variable Competencias Laborales. En otras palabras, el 66.70% de la variabilidad en la Empleabilidad se puede atribuir a las Competencias Laborales.

El 33.30% restante (100% - 66.70%) representa la variabilidad en Empleabilidad que no se puede explicar mediante las Competencias Laborales, lo que puede deberse a otros factores o variables que no se han incluido en el modelo. Es importante tener en cuenta que, en la práctica, es común que existan múltiples factores que influyan en una variable, y un modelo de regresión generalmente solo captura una parte de la variabilidad observada.

Tabla 18
Anova^a entre las dos variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3549,291	1	3549,291	110,153	,000 ^b
	Residuo	1772,182	55	32,221		
	Total	5321,474	56			

a. Variable dependiente: EMPLEABILIDAD

b. Predictores: (Constante), COMPETENCIAS LABORALES

El valor de p (p-valor) igual a 0.000 indica que las probabilidades asociadas al estadístico de regresión son extremadamente bajas, mucho menores que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Esto sugiere que hay evidencia estadística muy fuerte para rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, para aceptar la hipótesis alternativa.

En el contexto del análisis de regresión lineal entre las variables Competencias Laborales y Empleabilidad, esto significa que el modelo de regresión es adecuado para explicar la relación entre estas dos variables. El valor de p pequeño indica que las Competencias Laborales tienen un efecto significativo en la Empleabilidad, y el modelo proporciona una buena representación de esta relación.

Tabla 19
Coefficientes entre las dos variables

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	13,451		2,916	,005
	COMPETENCIAS LABORALES	,419	,817	10,495	,000

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El valor de la constante es 13.451. Representa el valor esperado de la variable de respuesta (Empleabilidad) cuando todas las variables predictoras (Competencias Laborales) son iguales a cero. En este contexto, no tiene una interpretación directa.

El coeficiente para las Competencias Laborales es 0.419. Este coeficiente indica cuánto cambia la variable de respuesta (Empleabilidad) cuando las Competencias Laborales aumentan en una unidad, manteniendo todas las demás variables constantes. En este caso, el coeficiente sugiere que un aumento de una unidad en las Competencias Laborales se asocia con un aumento de 0.419 unidades en Empleabilidad.

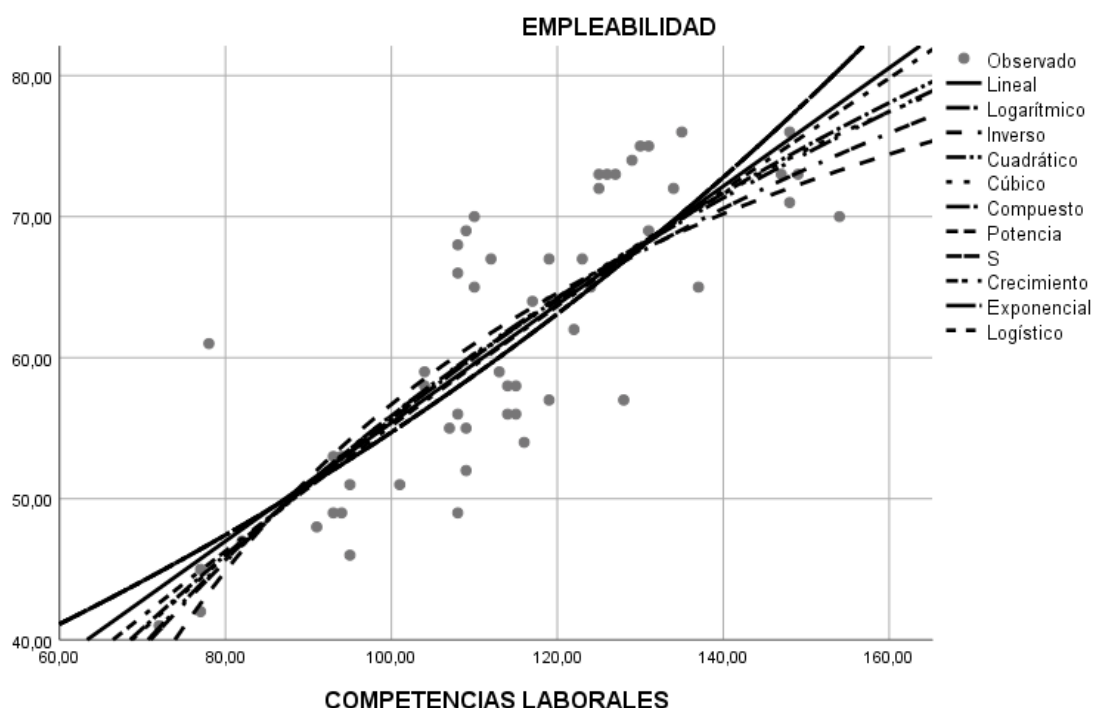
Los coeficientes estandarizados permiten comparar la importancia relativa de cada variable predictora en la regresión. El coeficiente estandarizado para

Competencias Laborales es 0.817. Esto indica la contribución estándar de las Competencias Laborales a la variabilidad en Empleabilidad. Un valor absoluto mayor de Beta sugiere una contribución más fuerte de esa variable a la regresión.

El valor t asociado a Competencias Laborales es 10.495. Mide cuántas desviaciones estándar está el coeficiente de regresión de Competencias Laborales del valor cero. En este caso, el valor t es alto, lo que sugiere que el coeficiente es significativamente diferente de cero.

El valor de p (p-valor) para Competencias Laborales es 0.000. Es muy bajo y sugiere que el coeficiente de Competencias Laborales es altamente significativo.

Figura 1
Variable Competencias Laborales y Variable Empleabilidad



Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

La figura presenta un diagrama de dispersión que ilustra la relación entre la Variable Competencias Laborales y la Variable Empleabilidad, con una función curvilínea ajustada que refleja dicha relación. El coeficiente de determinación (R^2 cuadrado) de 0.667 sugiere que el 66.7% de la

variabilidad observada en la Empleabilidad puede explicarse por las variaciones en las Competencias Laborales. Este resultado refuerza la idea de que, a medida que la puntuación en Competencias Laborales aumenta, también lo hace la puntuación en Empleabilidad. De este modo, se establece una relación positiva: un mayor nivel de Competencias Laborales está asociado con una mayor probabilidad de empleabilidad.

a) Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

“Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”.

$$H_0: \rho \neq 0$$

“Las Competencias Laborales no se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”.

b) Nivel de significación:

En el marco de esta investigación, se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ como el porcentaje de error aceptable para la realización de la prueba de hipótesis.

c) Región Crítica:

Si la región crítica para 55 grados de libertad, con n-2 grados de libertad, está determinada por:

$$RC = \{t: t > |1,6730|\}$$

d) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad, y su ecuación es la siguiente:

$$t = \pm 0,817 \sqrt{\frac{57-2}{1-(0,817)^2}} = 10,50$$

e) Decisión:

Dado que el valor calculado de $t = 10,50$ se encuentra dentro de la región de rechazo de la hipótesis nula (H_0), se acepta la hipótesis alternativa, lo que nos confirma que efectivamente existe una correlación significativa entre las variables analizadas.

f) Conclusión:

El valor de $t = 10,50$ es significativamente superior al límite superior e inferior de la franja de la H_0 , lo que indica una relación robusta y altamente significativa entre las Competencias Laborales y la Empleabilidad. Esta fuerte asociación refuerza la importancia de las Competencias Laborales como un factor determinante en la Empleabilidad.

El coeficiente de correlación de 0,817 demuestra una correlación fuerte y positiva entre ambas variables. Este alto valor de correlación subraya la estrecha relación existente entre las Competencias Laborales y la Empleabilidad de los egresados, destacando su relevancia para el éxito profesional.

El valor de R cuadrado de 0,667 indica que el 66,7% de las variaciones observadas en la Empleabilidad pueden explicarse por las Competencias Laborales, lo que señala un impacto considerable de estas competencias en la inserción laboral de los egresados.

Además, el valor de $p = 0,000$, con una significancia inferior al 5%, confirma la validez y relevancia de la regresión lineal entre las dos variables, sugiriendo que las Competencias Laborales tienen una influencia significativa y medible en la Empleabilidad.

Los resultados concluyen de manera categórica que las Competencias Laborales tienen un impacto positivo y relevante en la Empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Esto proporciona una base sólida para diseñar estrategias educativas que fortalezcan estas competencias, mejorando así las perspectivas de empleabilidad de los estudiantes y egresados en el competitivo mercado laboral.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

4.2.2.1. Hipótesis Específica 1

HE₁ Las Competencias Intelectuales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₁ Las Competencias Intelectuales no se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla 20
Correlación entre la Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad

		COMPETENCIAS INTELECTUALES	EMPLEABILIDAD
COMPETENCIAS INTELECTUALES	Correlación de Pearson	1	,621**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	,621**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de correlación de Pearson entre las Competencias Intelectuales y la Empleabilidad es de 0.621, lo que indica una correlación positiva. Esto sugiere que, a medida que las Competencias Intelectuales mejoran, también lo hace la Empleabilidad de los egresados.

El valor de p (Sig. bilateral) es 0.000 para ambas variables, lo que indica que la correlación es altamente significativa a un nivel de significancia de

0.01. Este valor sugiere que la probabilidad de que la correlación observada sea resultado de un azar es extremadamente baja, reforzando la validez de la relación entre las variables.

En conclusión, los resultados demuestran que existe una correlación positiva y significativa entre las Competencias Intelectuales y la Empleabilidad. Esto resalta el impacto crucial que las Competencias Intelectuales tienen en la capacidad de los egresados para acceder y mantenerse en el mercado laboral, lo que confirma la importancia de estas competencias en el proceso de inserción profesional.

Tabla 21
Resumen del Modelo entre la Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad

Modelo	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,386 ^a	34,568	1	55	,000

a. Predictores: (Constante), COMPETENCIAS INTELECTUALES

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El valor del coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.386 indica que el 38.60% de la variabilidad en la variable Empleabilidad se puede explicar por las variaciones en la dimensión Competencias Intelectuales. En otras palabras, el 38.60% de las variaciones en Empleabilidad están relacionadas con las variaciones en Competencias Intelectuales.

El 61.40% restante (100% - 38.60%) representa la variabilidad en Empleabilidad que no se puede explicar por las Competencias Intelectuales. Esto puede deberse a la influencia de otros factores o variables que no se han incluido en el modelo.

Esta interpretación es importante porque ayuda a comprender cuánta variabilidad en la Empleabilidad se puede atribuir a las Competencias Intelectuales y cuánta variabilidad queda sin explicación por estas competencias. En este caso, las Competencias Intelectuales explican una

parte significativa de la variabilidad en Empleabilidad, respaldada por el coeficiente de determinación.

Tabla 22

Anova^a entre la Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2053,761	1	2053,761	34,568	,000 ^b
	Residuo	3267,712	55	59,413		
	Total	5321,474	56			

a. Variable dependiente: EMPLEABILIDAD

b. Predictores: (Constante), COMPETENCIAS INTELECTUALES

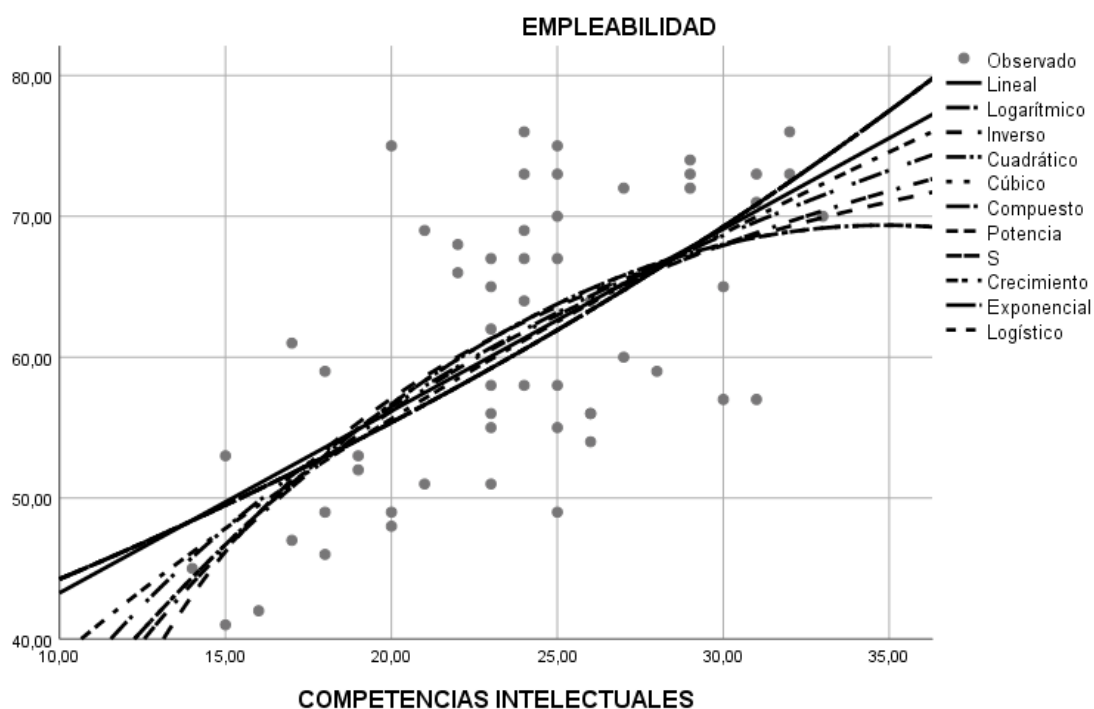
Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El valor de p (p-valor) igual a 0.000 indica que las probabilidades asociadas al estadístico de regresión son muy bajas, mucho menores que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Esto sugiere que hay evidencia estadística muy fuerte para rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, para aceptar la hipótesis alternativa.

En el contexto del análisis de regresión lineal entre la dimensión Competencias Intelectuales y la Empleabilidad, esto significa que el modelo de regresión es adecuado para explicar la relación entre estas dos variables. El valor de p pequeño indica que las Competencias Intelectuales tienen un efecto significativo en la Empleabilidad, y el modelo proporciona una buena representación de esta relación.

El valor de $p = 0.000$ respalda la hipótesis de que el modelo de regresión lineal es adecuado para analizar la relación entre Competencias Intelectuales y Empleabilidad, ya que hay una fuerte evidencia estadística de que estas dos variables están relacionadas.

Figura 2
Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad



Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

La figura 2 muestra un diagrama de dispersión entre la Dimensión Competencias Intelectuales y la Variable Empleabilidad, y se ha ajustado una función curvilínea que se asemeja a la relación entre estas dos variables.

El valor del coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.386 indica que el 38.60% de la variabilidad en la Empleabilidad se puede explicar por las variaciones en la Dimensión Competencias Intelectuales. Esto respalda la afirmación de que a medida que la puntuación en Competencias Intelectuales aumenta, también aumenta la puntuación en Empleabilidad. La relación entre estas dos variables es positiva, lo que significa que una mayor puntuación en Competencias Intelectuales está asociada con una mayor puntuación en Empleabilidad.

La figura y el análisis reflejan que existe una relación positiva entre las Competencias Intelectuales y la Empleabilidad, y esta relación está respaldada por el coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.386, que

indica que el 38.60% de la variabilidad en Empleabilidad se puede explicar por Competencias Intelectuales.

a) Nivel de significación:

En el marco de esta investigación, se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ como el porcentaje de error aceptable para la realización de la prueba de hipótesis.

b) Región Crítica:

Si la región crítica para 55 grados de libertad, con n-2 grados de libertad, está determinada por:

$$RC = \{t: t > |1,6730|\}$$

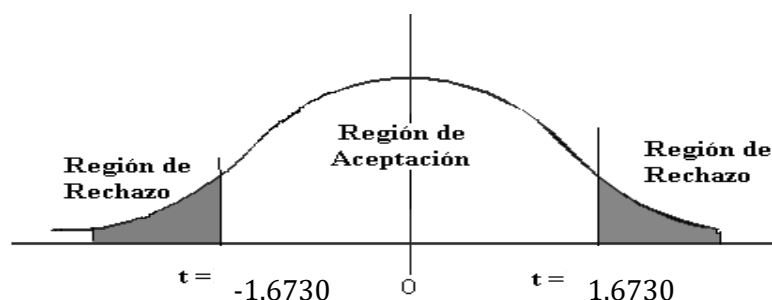
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad, y su ecuación es la siguiente:

$$t = \pm 0,621 \sqrt{\frac{57-2}{1-(0,621)^2}} = 5,87$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	55	-1.6730 < t < 1.6730	5,87



El valor de t obtenido para la relación entre las Competencias Intelectuales y la Empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es de 5.87, lo cual es superior al valor crítico de 1.6730. Este resultado se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula, lo que lleva a aceptar la hipótesis alterna, confirmando la

existencia de una relación significativa entre las competencias intelectuales y la empleabilidad de los egresados.

e) Justificación y decisión

El valor de $t = 5,87$ está fuera de la región para aceptar la Hipótesis Nula (H_0), lo que significa que se rechaza H_0 . Esto indica una fuerte asociación entre las Competencias Intelectuales y la Empleabilidad, y esta asociación es altamente significativa.

El coeficiente de correlación de 0.621 indica una relación significativa entre las Competencias Intelectuales y la Empleabilidad, lo que respalda la conexión entre ambas variables.

El valor de R cuadrado, que es 0.386, sugiere que el 38.60% de las variaciones observadas en la Empleabilidad pueden explicarse por las fluctuaciones en la dimensión de Competencias Intelectuales. Esto demuestra que las Competencias Intelectuales tienen un impacto notable en la Empleabilidad de los egresados.

El valor de $p = 0.000$, con una significancia menor al 5%, refuerza la validez del modelo de regresión lineal entre las variables estudiadas, indicando que las Competencias Intelectuales tienen una influencia significativa en la Empleabilidad.

En conclusión, los resultados confirman de manera sólida que las Competencias Intelectuales juegan un papel crucial en la Empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Esto proporciona una base robusta para implementar estrategias que fortalezcan estas competencias en los estudiantes y, de esta manera, optimicen sus perspectivas de inserción en el mercado laboral.

4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

HE₂ Las Competencias Interpersonales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios

Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho2 Las Competencias Interpersonales no se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla 23
Correlaciones entre la Dimensión Competencias Interpersonales y la Variable Empleabilidad

		COMPETENCIAS INTERPERSONALES	EMPLEABILIDAD
COMPETENCIAS INTERPERSONALES	Correlación de Pearson	1	,732**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	,732**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El coeficiente de correlación de Pearson entre Competencias Interpersonales y Empleabilidad es de 0.732, lo que indica una correlación positiva. Esto sugiere que, a medida que las Competencias Interpersonales mejoran, también aumenta la Empleabilidad.

El valor de p es altamente significativo, con un nivel de significancia de 0.01, lo que implica que la probabilidad de que esta correlación sea el resultado del azar es extremadamente baja.

Estos resultados respaldan la conclusión de que existe una correlación positiva y significativa entre las Competencias Interpersonales y la

Empleabilidad. Las Competencias Interpersonales parecen desempeñar un papel crucial en la capacidad de una persona para acceder y mantener un empleo, y esta relación es estadísticamente confiable.

Tabla N° 24
Resumen del Modelo entre la Dimensión Competencias
Interpersonales y la Variable Empleabilidad

Modelo	Estadísticos de cambio				Sig. Cambio en F
	Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	
1	,535 ^a	63,379	1	55	,000

a. Predictores: (Constante), COMPETENCIAS INTERPERSONALES

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El valor del coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.535 indica que el 53.50% de la variabilidad en la variable Empleabilidad se puede explicar por las variaciones en la dimensión Competencias Interpersonales. En otras palabras, el 53.50% de las variaciones en Empleabilidad están relacionadas con las variaciones en Competencias Interpersonales.

El 46.50% restante (100% - 53.50%) representa la variabilidad en Empleabilidad que no se puede explicar por las Competencias Interpersonales. Esto puede deberse a la influencia de otros factores o variables que no se han incluido en el modelo.

Esta interpretación es importante porque ayuda a comprender cuánta variabilidad en la Empleabilidad se puede atribuir a las Competencias Interpersonales y cuánta variabilidad queda sin explicación por estas competencias. En este caso, las Competencias Interpersonales explican una parte significativa de la variabilidad en Empleabilidad, respaldada por el coeficiente de determinación.

Tabla 25
Anova^a entre la Dimensión Competencias Interpersonales y la Variable Empleabilidad

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2849,073	1	2849,073	63,379	,000 ^b
	Residuo	2472,401	55	44,953		
	Total	5321,474	56			

a. Variable dependiente: EMPLEABILIDAD

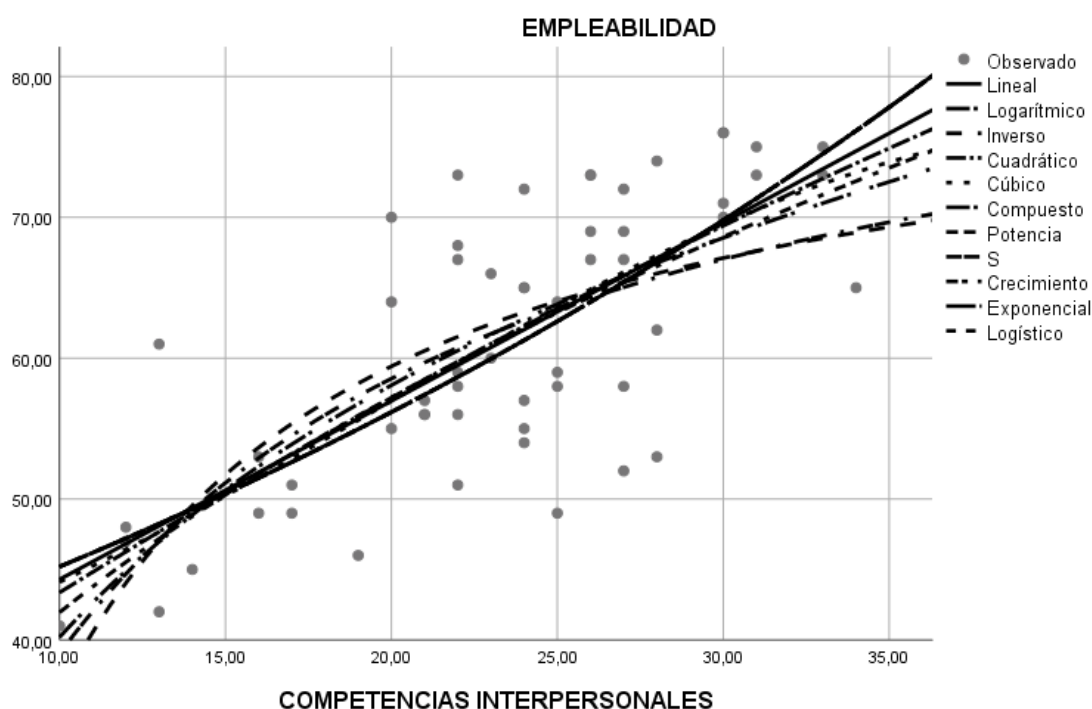
b. Predictores: (Constante), COMPETENCIAS INTERPERSONALES

El valor de p (p-valor) igual a 0.000 indica que las probabilidades asociadas al estadístico de regresión son muy bajas, mucho menores que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Esto sugiere que hay evidencia estadística muy fuerte para rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, para aceptar la hipótesis alternativa.

En el contexto del análisis de regresión lineal entre la dimensión Competencias Interpersonales y la Empleabilidad, esto significa que el modelo de regresión es importante para explicar la relación entre estas dos variables. El valor de p pequeño indica que las Competencias Interpersonales tienen un efecto significativo en la Empleabilidad, y el modelo proporciona una buena representación de esta relación.

El valor de p = 0.000 respalda la hipótesis de que el modelo de regresión lineal es importante para analizar la relación entre Competencias Interpersonales y Empleabilidad, ya que hay una fuerte evidencia estadística de que estas dos variables están relacionadas.

Figura 3

Dimensión Competencias Interpersonales y la Variable Empleabilidad

La figura 3 muestra un diagrama de dispersión entre la Dimensión Competencias Interpersonales y la Variable Empleabilidad, y se ha ajustado una función curvilínea que se asemeja a la relación entre estas dos variables.

El valor del coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.535 indica que el 53.50% de la variabilidad en la Empleabilidad se puede explicar por las variaciones en la Dimensión Competencias Interpersonales. Esto respalda la afirmación de que a medida que la puntuación en Competencias Interpersonales aumenta, también aumenta la puntuación en Empleabilidad. La relación entre estas dos variables es positiva, lo que significa que una mayor puntuación en Competencias Interpersonales está asociada con una mayor puntuación en Empleabilidad.

La figura y el análisis reflejan que existe una relación positiva entre las Competencias Interpersonales y la Empleabilidad, y esta relación está respaldada por el coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.535, que

indica que el 53.50% de la variabilidad en Empleabilidad se puede explicar por Competencias Interpersonales.

a) Nivel de significación:

En el marco de esta investigación, se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ como el porcentaje de error aceptable para la realización de la prueba de hipótesis.

b) Región Crítica:

Si la región crítica para 55 grados de libertad, con n-2 grados de libertad, está determinada por:

$$RC = \{t: t > |1,6730|\}$$

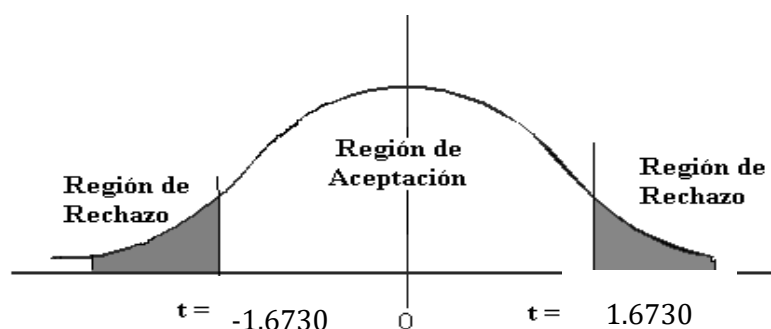
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad, y su ecuación es la siguiente:

$$t = \pm 0,732 \sqrt{\frac{57-2}{1-(0,732)^2}} = 7,96$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	55	-1.6730 < t < 1.6730	7,96



El valor de t obtenido para la dimensión Competencias Interpersonales y la variable Empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es 7.96, que es mayor que 1.6730. Este

resultado se encuentra en la zona de rechazo de la hipótesis nula, lo que permite aceptar la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El valor de $t = 7,96$ está fuera de la región para aceptar la Hipótesis Nula (H_0), lo que significa que se rechaza H_0 . Esto indica una fuerte asociación entre las Competencias Interpersonales y la Empleabilidad, y esta asociación es altamente significativa.

El coeficiente de correlación de 0,732 muestra una correlación significativa entre las Competencias Interpersonales y la Empleabilidad. Esta correlación respalda la relación entre ambas variables.

El valor de R cuadrado de 0,535 indica que el 53,50% de las variabilidades observadas en la variable Empleabilidad se pueden explicar por las variaciones en la dimensión Competencias Interpersonales. Esto sugiere que las Competencias Interpersonales tienen un impacto significativo en la Empleabilidad de los egresados.

El valor de $p = 0,000$, con una significancia inferior al 5%, respalda la idoneidad del estándar de regresión lineal entre la dimensión y la variable estudiadas. Esto significa que las Competencias Interpersonales tienen una influencia significativa en la Empleabilidad de los egresados.

Los resultados indican de manera concluyente que las Competencias Interpersonales tienen un impacto positivo y significativo en la Empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Esto proporciona una base sólida para tomar medidas y desarrollar estrategias que fortalezcan estas competencias en los estudiantes y mejoren sus perspectivas de empleabilidad.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

HE₃ Las Competencias Actitudinales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₃ Las Competencias Actitudinales no se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla 26
Correlaciones entre la Dimensión Competencias Actitudinales y la Variable Empleabilidad

		COMPETENCIAS ACTITUDINALES	EMPLEABILIDAD
COMPETENCIAS ACTITUDINALES	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	57	57
EMPLEABILIDAD	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	57	57

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

El coeficiente de correlación de Pearson entre Competencias Actitudinales y Empleabilidad es de 0.688, lo que indica una correlación positiva. Esto sugiere que, a medida que las Competencias Actitudinales mejoran, también lo hace la Empleabilidad de los egresados.

El valor de p (Sig. bilateral) es 0.000 para ambas variables, lo que significa que la correlación es altamente significativa a un nivel de confianza de 0.01. Esto señala que la probabilidad de que esta correlación sea el resultado de un azar es extremadamente baja.

En conclusión, los resultados demuestran una correlación positiva y significativa entre las Competencias Actitudinales y la Empleabilidad. Las competencias actitudinales juegan un papel crucial en la capacidad de una persona para acceder y mantener un empleo, y esta relación es estadísticamente confiable.

Tabla N° 27
Resumen del Modelo entre la Dimensión Competencias Actitudinales
y la Variable Empleabilidad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,688 ^a	,473	,464	7,13963

a. Predictores: (Constante), COMPETENCIAS ACTITUDINALES

Nota: Obtenida con Software SPSS Statistics 22

El valor del coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.473 indica que el 47.30% de la variabilidad en la variable Empleabilidad se puede explicar por las variaciones en la dimensión Competencias Actitudinales. En otras palabras, el 47.30% de las variaciones en Empleabilidad están relacionadas con las variaciones en Competencias Actitudinales.

El 52.70% restante (100% - 47.30%) representa la variabilidad en Empleabilidad que no se puede explicar por las Competencias Actitudinales. Esto puede deberse a la influencia de otros factores o variables que no se han incluido en el modelo.

Esta interpretación es importante porque ayuda a comprender cuánta variabilidad en la Empleabilidad se puede atribuir a las Competencias Actitudinales y cuánta variabilidad queda sin explicación por estas competencias. En este caso, las Competencias Actitudinales explican una parte significativa de la variabilidad en Empleabilidad, respaldada por el coeficiente de determinación.

Tabla 28
Anova^a entre la Dimensión Competencias Actitudinales y la Variable
Empleabilidad

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2517,889	1	2517,889	49,395	,000 ^b
	Residuo	2803,585	55	50,974		
	Total	5321,474	56			

a. Variable dependiente: EMPLEABILIDAD

b. Predictores: (Constante), COMPETENCIAS ACTITUDINALES

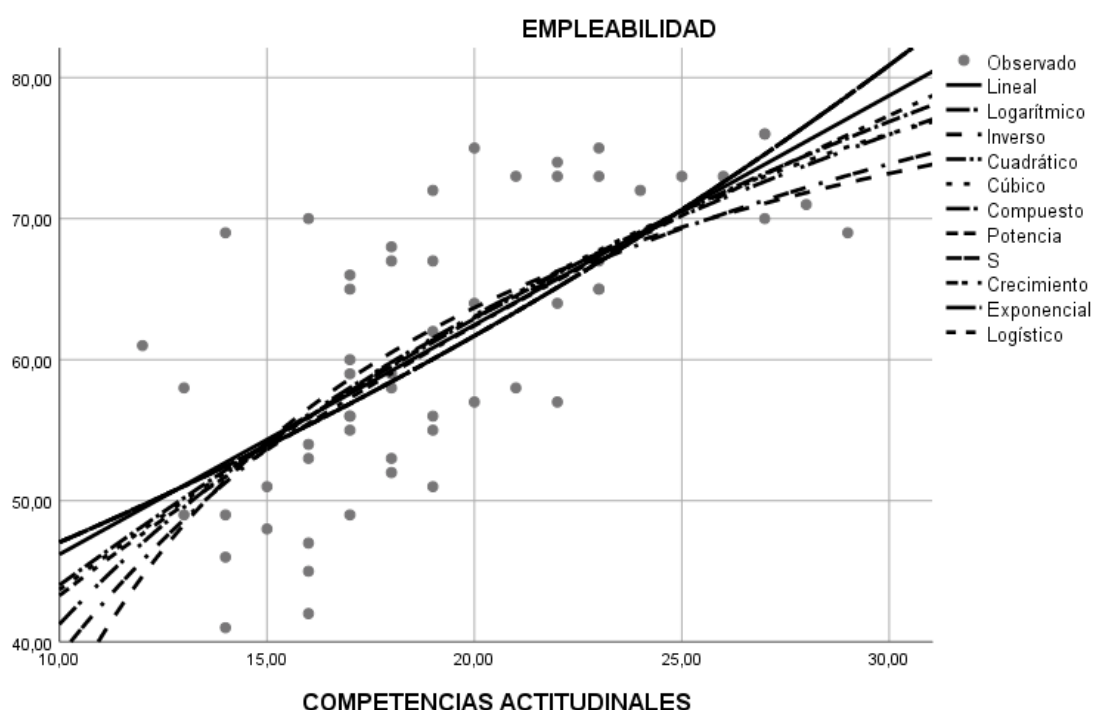
El valor de p (p-valor) igual a 0.000 indica que las probabilidades asociadas al estadístico de regresión son muy bajas, mucho menores que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$. Esto sugiere que hay evidencia estadística muy fuerte para rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, para aceptar la hipótesis alternativa.

En el contexto del análisis de regresión lineal entre la dimensión Competencias Actitudinales y la Empleabilidad, esto significa que el modelo de regresión es importante para explicar la relación entre estas dos variables. El valor de p pequeño indica que las Competencias Actitudinales tienen un efecto significativo en la Empleabilidad, y el modelo proporciona una buena representación de esta relación.

El valor de $p = 0.000$ respalda la hipótesis de que el modelo de regresión lineal es importante para analizar la relación entre Competencias Actitudinales y Empleabilidad, ya que hay una fuerte evidencia estadística de que estas dos variables están relacionadas.

Figura 4

Dimensión Competencias Actitudinales y la Variable Empleabilidad



La Figura 4 muestra un diagrama de dispersión entre la Dimensión Competencias Actitudinales y la Variable Empleabilidad, la función curvilínea que se ajusta a los datos refleja la relación entre estas dos variables.

El valor del coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.473 indica que el 47.30% de la variabilidad en la variable Empleabilidad se puede explicar por las variaciones en la Dimensión Competencias Actitudinales. Esto significa que las Competencias Actitudinales tienen un impacto significativo en la Empleabilidad.

La figura muestra cómo a medida que aumenta la puntuación en Competencias Actitudinales, también tiende a aumentar la puntuación en Empleabilidad. Esta relación positiva está respaldada por el coeficiente de determinación (R cuadrado) del 47.30%.

La figura y el análisis confirman que existe una relación positiva entre las Competencias Actitudinales y la Empleabilidad. Cuanto mayor sea la puntuación en Competencias Actitudinales, mayor será la puntuación en Empleabilidad.

a) Nivel de significación:

En el marco de esta investigación, se ha establecido un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ como el porcentaje de error aceptable para la realización de la prueba de hipótesis.

b) Región Crítica:

Si la región crítica para 55 grados de libertad, con n-2 grados de libertad, está determinada por:

$$RC = \{t: t > |1,6730|\}$$

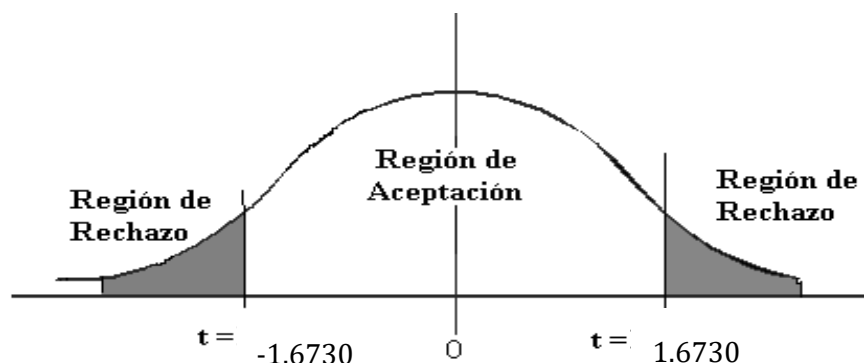
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad, y su ecuación es la siguiente:

$$t = \pm 0,688 \sqrt{\frac{57-2}{1-(0,688)^2}} = 7,03$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	55	$-1.6730 < t_c < 1.6730$	7,03



El valor de t obtenido para la dimensión Competencias Actitudinales y la variable Empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios es 7,03, lo cual es mayor que 1.6730, ubicándose en la zona de rechazo de la hipótesis nula. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

e) Justificación y decisión

El valor de $t = 7,03$ se encuentra fuera de la región para aceptar la Hipótesis Nula (H_0), lo que significa que se rechaza H_0 . Esto indica una fuerte asociación entre las Competencias Actitudinales y la Empleabilidad, y esta asociación es altamente significativa.

El coeficiente de correlación de 0,688 muestra una correlación significativa entre las Competencias Actitudinales y la Empleabilidad. Esta correlación respalda la relación entre ambas variables.

El valor de R cuadrado de 0,473 indica que el 47,30% de las variabilidades observadas en la variable Empleabilidad se pueden explicar por las variaciones en la dimensión Competencias Actitudinales. Esto sugiere que las Competencias Actitudinales tienen un impacto significativo en la Empleabilidad de los egresados.

El valor de $p = 0,000$, con una significancia inferior al 5%, respalda la idoneidad del estándar de regresión lineal entre la dimensión y la variable estudiadas. Esto significa que las Competencias Actitudinales tienen una influencia significativa en la Empleabilidad de los egresados.

Los resultados respaldan la importancia de las Competencias Actitudinales en la Empleabilidad de los egresados y proporcionan una base sólida para desarrollar estrategias que fomenten y fortalezcan estas competencias en los estudiantes. Estos hallazgos son valiosos para la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, ya que pueden contribuir a mejorar las perspectivas de empleo de los egresados.

CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones derivadas de la presente investigación:

Primero.- La hipótesis general es validada, confirmando que las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios en 2023. El valor de $t = 10,50$ se encuentra fuera de la región de aceptación de la hipótesis nula ($-1.6730 < t_c < 1.6730$), lo que lleva al rechazo de la misma. El coeficiente de correlación entre las dos variables es de 0,432, lo que indica una relación significativa. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación (R^2) es 0,193, lo que significa que el 19,30% de la variabilidad observada en la Empleabilidad es explicada por las variaciones en las Competencias Laborales. El valor de $p = 0,007$, con una significancia inferior al 5%, confirma que el modelo de regresión lineal entre ambas variables es adecuado.

Segundo.- La hipótesis específica 1 también es validada, demostrando que las Competencias Intelectuales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los egresados. El valor de $t = 5,87$ se encuentra fuera de la región de aceptación de la hipótesis nula ($-1.6730 < t_c < 1.6730$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. El coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es 0,289, indicando una relación significativa. El coeficiente de determinación (R^2) es 0,081, lo que implica que el 8,10% de la variabilidad observada en la Empleabilidad puede ser explicada por las variaciones en las Competencias Intelectuales. El valor de $p = 0,003$, con una significancia inferior al 5%, valida la adecuada regresión lineal entre esta dimensión y la variable.

Tercero.- En cuanto a la hipótesis específica 2, se valida que las Competencias Interpersonales tienen una relación significativa con la Empleabilidad. El valor de $t = 7,96$ también se encuentra fuera de la región

para aceptar la hipótesis nula ($-1.6730 < t_c < 1.6730$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. El coeficiente de correlación es 0,431, lo que sugiere una relación significativa, y el coeficiente de determinación (R^2) es 0,186, lo que significa que el 18,60% de la variabilidad de la Empleabilidad se explica por las variaciones en las Competencias Interpersonales. El valor de $p = 0,009$, con significancia inferior al 5%, confirma la adecuación del modelo de regresión lineal.

Cuarto.- En relación con la hipótesis específica 3, se valida que las Competencias Actitudinales influyen significativamente en la Empleabilidad. El valor de $t = 7,03$ está fuera de la región para aceptar la hipótesis nula ($-1.6730 < t_c < 1.6730$), lo que también lleva al rechazo de la hipótesis nula. El coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es 0,203, lo que indica una correlación significativa, y el coeficiente de determinación (R^2) es 0,054, lo que implica que el 5,40% de la variabilidad en la Empleabilidad es explicada por las variaciones en las Competencias Actitudinales. El valor de $p = 0,000$, con una significancia inferior al 5%, confirma que el modelo de regresión lineal entre ambas variables es adecuado.

SUGERENCIAS

Con base en los resultados obtenidos en esta investigación, se recomiendan las siguientes acciones:

Primero.- Las autoridades de la Universidad deben enfocarse en fortalecer y desarrollar las Competencias Laborales de los estudiantes durante su formación académica. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación, pasantías, proyectos prácticos y talleres que se centren en habilidades específicas requeridas por el mercado laboral. Asimismo, ofrecer orientación y asesoramiento profesional a los estudiantes para ayudarles a identificar y desarrollar las Competencias Laborales que son más relevantes para sus futuros empleos. Esto puede incluir asesoramiento en la elección de especializaciones y en la búsqueda de empleo. Debiendo también establecer alianzas y colaboraciones con empresas e industrias locales para brindar a los estudiantes oportunidades de adquirir experiencia práctica y aplicar sus Competencias Laborales en entornos reales de trabajo. Así como implementar programas de mentoría en los que los egresados exitosos de la universidad puedan guiar y apoyar a los estudiantes en el desarrollo de sus Competencias Laborales y la transición al mercado laboral. Realizando un seguimiento continuo de la relación entre las Competencias Laborales de los egresados y su éxito en el empleo. Esto permitirá identificar áreas de mejora y ajustar el plan de estudios y los programas de formación según sea necesario.

Segundo.- Las autoridades de la Universidad deben diseñar y mejorar programas académicos que fomenten el desarrollo de Competencias Intelectuales en sus estudiantes. Esto puede incluir la inclusión de cursos y actividades que promuevan la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la creatividad y la toma de decisiones informadas. Siendo importante realizar una evaluación continua de las Competencias Intelectuales de los estudiantes a lo largo de su formación. Esto puede ayudar a identificar áreas de mejora y ajustar el plan de estudios en consecuencia. Asimismo, deben fomentar la

participación de los estudiantes en proyectos de investigación y actividades académicas que promuevan el desarrollo de Competencias Intelectuales.

Tercera.- Las autoridades de la Universidad deben orientarse al desarrollo activo de las Competencias Interpersonales en sus estudiantes a lo largo de su formación académica. Esto puede incluir cursos específicos, talleres y actividades extracurriculares que fomenten la comunicación efectiva, la colaboración y la resolución de conflictos. La habilidad de comunicarse de manera efectiva es fundamental en cualquier entorno laboral. Por lo tanto, la universidad puede enfocarse en el desarrollo de habilidades de comunicación oral y escrita, así como en el uso de tecnologías de la información y la comunicación. Debiendo promover oportunidades de aprendizaje experiencial, como pasantías, proyectos grupales y trabajo en equipo, que permitan a los estudiantes aplicar sus Competencias Interpersonales en situaciones prácticas. Considerando que la empatía es una parte fundamental de las Competencias Interpersonales. Los programas académicos pueden incluir actividades que fomenten la empatía y la comprensión de diferentes perspectivas y culturas.

Cuarto.- Las autoridades de la Universidad deben implementar programas específicos que se centren en el desarrollo de Competencias Actitudinales en sus estudiantes. Esto podría incluir cursos, talleres y actividades extracurriculares que fomenten la motivación, la resiliencia, la adaptabilidad y la ética laboral. Realizando evaluaciones periódicas a los estudiantes para medir sus Competencias Actitudinales y proporcionar retroalimentación constructiva. Esto ayudará a los estudiantes a comprender sus fortalezas y debilidades en esta área y les dará la oportunidad de mejorar. Asegurándose que las Competencias Actitudinales sean parte integral del plan de estudios de la carrera. Esto puede incluir asignaturas específicas o la inclusión de elementos relacionados en múltiples cursos. Debiendo fomentar valores éticos y profesionales entre los estudiantes. La promoción de la integridad y la responsabilidad ética en el trabajo es esencial para desarrollar Competencias Actitudinales sólidas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Alles, M. A. (2013). *Desempeño por competencias: evaluación de 360º*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Alles, M. A. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Argoti, A. C. (2011). *Algunos elementos sobre la teoría clásica del empleo y la versión keynesiana*. Revista polaca de estudios ambientales, 18 (5), 35–57.
- Berger, T, Frey, C (2016) Digitalización, empleo y convergencia en Europa: estrategias para cerrar la brecha de habilidades. Oxford: Escuela Oxford Martin.
- Campos Arbildo, G. (2015). *Evaluación de las competencias laborales que contribuyen al rendimiento de los colaboradores de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo del Gobierno Regional Lambayeque*. Pimentel: Universidad Señor de Sipán.
- Campos, G. (2003). *Implicaciones Económicas del Concepto de Empleabilidad*. Aportes, VIII (23), 101–111. Retrieved from <http://www.rieoei.org/deloslectores/573Campos.PDF>
- Carrasco, I., Castaño, M. S., & Pardo, I. (2011). *Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. Tendencias y Nuevos Desarrollos de La Teoría Económica*, 89–102.
- Colardyn, D. y Bjornavold, J. (2004). *Validación del aprendizaje formal, no formal e informal: políticas y prácticas en los estados miembros de la UE*. Revista Europea de Educación, 39 (1), 69-89. doi: 10.1111 / j.0141-8211.2004.00167.x

- Cuba, L. (2018). *La relación del Capital Humano en la Empleabilidad de los egresados en Administración de la UNMSM*. Industrial Data, 21(1), 91. <https://doi.org/10.15381/idata.v21i1.14915>
- Chhinzer, N, Russo, A (2018) *Una exploración de las percepciones de los empleadores sobre la empleabilidad de los estudiantes graduados*. Educación + Formación 60 (1): 104 - 120.
- Dacre Pool, L. y Sewell, P. (2007). *La clave de la empleabilidad: desarrollar un modelo práctico de empleabilidad de los graduados*. Educación + Formación, 49 (4), 277-289. doi: 10.1108 / 00400910710754435
- Froehlich, E. D., Beausaert, S., Segers, M. y Gerken, M. (2014). *Aprender a mantener la empleabilidad*. Carrera profesional Internacional de Desarrollo, 19 (5), 508-525. doi: 10.1108 / CDI-11-2013-0139
- Fugate, M. y Kinicki, A.J. (2008). *Un enfoque disposicional para la empleabilidad: desarrollo de una medida y prueba de implicaciones para las reacciones de los empleados al cambio organizacional*. Revista de psicología ocupacional y organizacional, 81 (3), 503-27. doi: 10.1348 / 096317907X241579
- Fugate, M., Kinicki, A. J. y Ashforth, B. E. (2004). *Empleabilidad: un constructo psicosocial, sus dimensiones y aplicaciones*. Revista de comportamiento vocacional, 65 (1), 14-38. doi: 10.1016 / j.jvb.2003.10.005
- García San Pedro, M. J. (2007). *Realidad y Perspectivas de la Formación por Competencias en la Universidad* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra, Barcelona.
- González, A. J. (2012). *La competencia de empleabilidad de los futuros profesionales del turismo*. En No (Vol. 5). Obtenido de <http://www.eumed.net/rev/turydes/12/jamg2.pdf>
- González Ferreras, J. y Wagenaar, R. (2003). *Ajuste de las estructuras educativas en Europa. Informe final*. Proyecto piloto. Fase 1. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto. Recuperado de http://tuningacademy.org/wpcontent/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf

- Gómez Gras, J. M., Galiana, D., García, R., Cascarilla, C., & Romero Marín, M. R. (2006). *Competencias profesionales en los titulados en la UMH*. Elche: Servicio de Publicaciones de la Universidad Miguel Hernández. <http://observatorio.umh.es/files/2011/06/2006-competencias-tituladosumh.pdf>
- Graham, L. J. y Harwood, V. (2011). *Desarrollo de capacidades para la inclusión social: participación de la diversidad a través de comunidades escolares inclusivas*. Revista Internacional de Educación Integrada, 15 (1), 135-152. doi: 10.1080 / 13603116.2010.49620
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvernet, B. y Rossier, J. (2016). *Empleabilidad: Revisión e investigación de perspectivas*. Revista Internacional de Orientación educativa y vocacional, 16, 69-89. doi: 10.1007 / s10775-015-9288-4.
- Harvey, L. (1999). *Empleabilidad: desarrollando la relación entre la educación superior y el empleo Presentación inaugural del V Seminario 24 Horas de Calidad en la Educación Superior*. Obtenido de www.uce.ac.uk/crq
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Higdon, R (2018) *De la empleabilidad a la 'complexabilidad': creatour: una construcción para preparar a los estudiantes para el trabajo y la vida creativos*. Industria y educación superior 32 (1): 33 - 46.
- Howcroft, D, Bergvall-Kåreborn, B (2019) *Una tipología de plataformas de trabajo en público*. Trabajo, empleo y sociedad 33 (1): 21 - 38.
- Jackson, D (2015) *Desarrollo de habilidades de empleabilidad en el aprendizaje integrado en el trabajo: barreras y mejores prácticas*. Estudios de Educación Superior 40 (2): 350 - 367.
- Jackson, D, Wilton, N (2016) *Desarrollo de competencias de gestión de carrera entre estudiantes universitarios y el papel del aprendizaje integrado en el trabajo*. Docencia en educación superior 21 (3): 266 - 286

- Kallioinen, O. (2010). *Definición y comparación de competencias genéricas en educación superior*. Revista europea de investigación educativa,
- Lira Segura, J. *Sepa cómo mejorar su empleabilidad en el 2017*. Obtenido de Gestión: <http://gestion.pe/> empleo-management/sepa-como-mejorar-su-empleabilidad-
- Luna Noyola, A. G. (2008). *Capital humano: gestión por competencias laborales en la administración pública*. México: Trillas, s.a. (1), 56-68. doi: 10.2304% 2Feerj.2010.9.1.56
- Martínez, A., Torres, M. L., Serpa, R. I., & Velasco, M. I. (2016). *Investigación cualitativa: competencias de los estudiantes en práctica empresarial*. Universidad Icesi 2016. 1–102
- Martínez Clares, P., González Lorente, C., & Rebollo Quintela, N. (2019). *Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación*. Revista de Investigación Educativa-RIE, 37(1), 57-73. doi:10.6018/rie.37.1.343891
- Nauta, A., van Vianen, A., van der Heijden, B., van Dam, K. y Willemsen, M. (2009). *Comprender los factores que promueven la orientación a la empleabilidad: el impacto de la cultura de la empleabilidad, la satisfacción profesional y la autoeficacia en la amplitud de roles* Revista de psicología ocupacional y organizacional, 82 (2), 233-251. <https://doi.org/10.1348/096317908X320147>
- Neffa, J. C. (2007). *Teorías Económicas Sobre El Mercado de Trabajo*. II. Neoclásicos y Nuevos Keynesianos, (November), 21–94.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pasca, C. S. (2016). *Conceptos, funciones, características, patrones del mercado laboral*. Obtenido de http://www.strategiimanageriale.ro/images/images_site/articole/article_08344b693d58edb238739b80e2c2d89f.pdf

- Pegg, A, Waldock, J, Hendy-Isaac, S y col. (2012) *Pedagogía para la empleabilidad*. York: Academia de Educación Superior.
- Pino, D. (2014). *Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo*. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19–27.
- Rodríguez Garcés, C., & Castillo Riquelme, V. (Enero-Diciembre de 2014). *Empleabilidad, Ingresos: Un análisis Comparativo de los procesos de Inserción Laboral en Chile*. Obtenido de Orientación y Sociedad: <http://www.scielo.org.ar/pdf/orisoc/v14/v14a04.pdf>
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Barcelona: Planeta.
- Støren, L. A. y Aamodt, P. O. (2010). *La calidad de la educación superior y la empleabilidad de los graduados*. *Calidad en la educación superior*, 16 (3), 297-313. doi: 10.1080 / 13538322.2010.50672
- Suárez, B. (2016). *Empleabilidad: análisis del concepto*. *Revista de Investigación En Educación*, No 14 (1), 67–84. Obtenido de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- Tejada Fernández, J. y Ruiz Bueno, C. (2016). *Evaluación de competencias profesionales en Educación Superior: Retos e implicaciones [Evaluación de competencias profesionales en Educación Superior: Retos e implicaciones]*. *Educación XX1*, 19 (1), 17-38. doi: 10.5944 / educXX1.12175
- Temple, Inés (2010). *Usted S.A. empleabilidad y marketing personal*. Lima: Norma S.A.C.
- Walker, M. (2006). *Pedagogías de la educación superior: un enfoque de capacidades*. Berkshire, Reino Unido: Sociedad para la Investigación en Educación Superior y Prensa Universitaria Abierta.
- Willner, P. (2011). *Capacidad y competencia: limitaciones de elección y acción*. *Avances en salud mental y discapacidades intelectuales*, 5 (6), 49-56. doi: 10.1108/20441281111187207

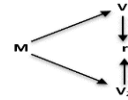
- Wilton, N (2014) *La empleabilidad está en el ojo del espectador: la toma de decisiones del empleador en la contratación de estudiantes en prácticas*. Educación Superior, Habilidades y Trabajo del aprendizaje basado en 4 (3): 242 - 255.
- Van der Heijde, C.M. y van der Heijden, B. I. J. M. (2006). Una operacionalización y medición de la empleabilidad basada en competencias y multidimensional. Gestión de recursos humanos, 45 (3), 449-476.doi: 10.1002 / hrm.20119
- Van der Heijden, B., van Dam, K. y Willemsen, M. (2009). *Comprender los factores que promueven la orientación a la empleabilidad: el impacto de la cultura de la empleabilidad, la satisfacción profesional y la autoeficacia en la amplitud de roles* Revista de psicología ocupacional y organizacional, 82 (2), 233-251. <https://doi.org/10.1348/096317908X320147>

ANEXOS

Anexo N° 01: Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valores
Variable de Estudio 1 Competencias Laborales	Estas competencias no solo implican saber hacer, sino también saber actuar en contextos complejos, colaborar con otros, adaptarse a cambios y resolver problemas propios de su función, son “características que una persona demuestra al aplicar con éxito sus conocimientos, habilidades y actitudes en contextos laborales concretos, generando resultados superiores” (Alles, 2006, p. 37).	Competencias Intelectuales	Básicos de Especialidad	1, 2, 3 y 4	
		Competencias Interpersonales	Toma de Decisiones	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12	1 = Nunca
			Aptitud Innata		2 = Casi Nunca
			Talento		3 = A Veces
			Destreza		4 = Casi Siempre
		Competencias Actitudinales	Sociales	13, 14 y 15	5 = Siempre
			Personales	16 y 17, 18, 19 y 20	
			Morales		
		Iniciativa	Persistencia	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11	1 = Nunca
			Eficacia		2 = Casi Nunca
			Innovación		3 = A Veces
Variable de Estudio 2 Empleabilidad	Implica la adquisición de experiencia, nuevos conocimientos (con un propósito claro) y habilidades, mejorando la capacidad de una persona para destacarse laboralmente. Contribuyendo a aumentar las oportunidades de conseguir y mantener un empleo, permitiendo adaptarse a los cambios constantes en el trabajo. (OIT)	Creatividad	Emprendimiento	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24	4 = Casi Siempre
			Logro		5 = Siempre
		Motivación	Afiliación		
			Poder		

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

Título: “Competencias Laborales y Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relacionan las Competencias Laborales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar cómo se relacionan las Competencias Laborales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.	HIPÓTESIS GENERAL H.G Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2023.	Variable Independiente: Competencias Laborales <u>Dimensiones:</u> - Competencias Intelectuales - Competencias Interpersonales - Competencias Actitudinales	Tipo de investigación: Aplicativo Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 183 Muestra: 31 Personas 
PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE₁ ¿Cómo se relacionan las Competencias Intelectuales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1. Determinar cómo se relacionan las Competencias Intelectuales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.	HIPÓTESIS ESPECIFICAS HE₁. Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Iniciativa de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios	Variable Dependiente: Empleabilidad <u>Dimensiones:</u> - Iniciativa - Creatividad - Motivación	Donde: M : muestra V1 : Competencias Laborales V2 : Empleabilidad r : correlación Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Para el desarrollo de la investigación se utilizará el SPSS.
PE₂ ¿Cómo se relacionan las Competencias Interpersonales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?	OE2 Determinar cómo se relacionan las Competencias Interpersonales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.	HE₂. Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Creatividad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios		
PE₃ ¿Cómo se relacionan las Competencias Actitudinales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?	OE3. Determinar cómo se relacionan las Competencias Actitudinales con la Empleabilidad de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.	HE₃. Las Competencias Laborales se relacionan significativamente con la Motivación de los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios		

Anexo N° 03: Instrumentos

Cuestionario de Competencias Laborales

Objetivo: Evaluar las Competencias Laborales, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Contesté absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Competencias Intelectuales				
1. Durante vuestra formación profesional, sus docentes eran especialistas en las asignaturas que tenían a vuestro cargo y lograron transmitirle el conocimiento requerido.				
2. Desarrollaron en determinadas asignaturas los conocimientos necesarios para realizar investigaciones científicas				
3. Según vuestra percepción, los docentes contribuyeron a la creación y el desarrollo de conocimiento desde una perspectiva crítica e innovadora				
4. Considera que las metodologías de enseñanza aplicadas por sus docentes han sido las correctas para su formación profesional				
5. Durante vuestra etapa como estudiante, los docentes cumplieron con las horas de apoyo y asesoría fuera del horario académico				
Competencias Interpersonales				
1. Cuando reconocen que existe un problema, piensan y buscan tantas alternativas como sea posible				
2. Se sienten responsables de las decisiones que toman				
3. Presentan diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúan los posibles riesgos y ventajas				
4. Tienen capacidad de adelantarse a los problemas que pudieran presentarse				
5. Toman decisiones para corregir un problema				
6. Utilizan adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad				
7. Utilizan en forma correcta los instrumentos, equipos y materiales en forma ordenada				
8. Ejecutan una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes				
Competencias Actitudinales				
9. Estimulan a los compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción				
10. Cuando trabajan en equipo reparten el trabajo en forma equilibrada y saben delegar				
11. Dirigen a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin				

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
12. Distribuyen adecuadamente el tiempo y organizan bien vuestra agenda impidiendo que las personas o las situaciones les dispersen de vuestras prioridades				
13. Reaccionan en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros compañeros				
14. Respetan y ponen en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenecen				
15. Incorporan el sentido ético en otros ámbitos y se orientan en torno a él				
16. Tienen una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber				

Cuestionario de Empleabilidad

Objetivo: Conocer el nivel de Empleabilidad, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
Iniciativa				
1. Aprovechan las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando hay que llevar adelante algo				
2. Si hay que hacer algo suelen tomar la iniciativa con prontitud aunque otros no lo hagan				
3. Realizan vuestras actividades ordenadamente				
4. Realizan los trabajos teniendo en cuenta los procesos establecidos				
5. Realizan los trabajos utilizando el recurso adecuado				
6. Realizan los trabajos con un mínimo de recursos				
7. Realizan los trabajos teniendo en cuenta el tiempo				
8. Realizan cambios en la realización de tus tareas para mejorarlo				
9. Utilizan nuevas tecnologías para realizar un trabajo				
10. Mejoran los procesos para realizar un trabajo				
11. Organizan constantemente tu área de trabajo				
Creatividad				
12. Están en condiciones de generar tu propio empleo				
13. Tienen confianza en lo que haces				
14. Se considera una persona emprendedora				
15. Considera que es perseverante en las actividades habituales				
16. Demuestran creatividad para superar situaciones Complejas				
17. Mantienen constancia en situaciones difíciles o complejas				
Motivación				
18. Generan empatía con tus compañeros				
19. Buscan la amistad de las personas de tu entorno				
20. Tienen la necesidad de ser aceptado por tus semejantes				

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
21. Influyen en hacer que otros lleguen a compartir vuestros pensamientos y puntos de vista				
22. Ayudan a otros, sin que se lo hayan solicitado				
23. Son agradecidos cuando reciben apoyo				
24. Les gusta dirigir a personas en un trabajo determinado				

Anexo N° 04: Solicitud de Autorización para Realización del Estudio

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Puerto Maldonado 03 de Mayo del 2021

SOLICITO: Autorización y/o permiso
para aplicar los
Instrumentos de nuestra
Investigación

SEÑORA:

Dra. Mirella Rosa Luz Gavidia Canaquiri
Decana de la Facultad de Ecoturismo

Ciudad.-

Universidad Nacional Amazónica de MDD.	
FACULTAD DE ECOTURISMO	
RECEPCION - CARGO	
Fecha	04 MAY 2021
Reg.:	Folio: 01
Hora: 12:28	Firma: 

Tenemos el agrado de dirigirnos a Usted, para expresarle un cordial saludo y poner de su conocimiento que venimos realizando la investigación titulada **"Competencias Laborales y la Empleabilidad de los Egresados de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"** y requerimos aplicar los instrumentos a los Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales, motivo por el cual solicitamos a su despacho la autorización respectiva, el cual hará posible uno de nuestros grandes objetivos.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente


David Miranda Cortes
C. P. Administración y Negocios Internacionales


Gertson Akhilles Gaona Mendoza
C. P. Administración y Negocios Internacionales

Anexo N° 05: Solicitud de Validación de Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario del Perú. 200 años de Independencia"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 27 de Abril del 2021

[Firma manuscrita]
04/05/21

Carta N° 001- DMC/GGM-2021

Señor: **Dr. Alfonso Romani Claros**
Docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios
Internacionales

Asunto: Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Competencias Laborales y la Empleabilidad de los Egresados de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

Dayid Miranda Cortes
Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Gertson Ahiles Goona Mendoza
Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 27 de Abril del 2021

Carta N° 002- DMC/GGM-2021

Señora: **Dra. María Teresa Velásquez Morales**

Docente de la Facultad de Ecoturismo

Asunto: **Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación**

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Competencias Laborales y la Empleabilidad de los Egresados de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

David Miranda Cortes

Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Gertson Ahiles Gaona Mendoza

Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

FACULTAD DE ECOTURISMO

Puerto Maldonado 27 de Abril del 2021

Carta N° 003- DMC/GGM-2021

Señor: **Mag. Alejandro Alfredo León Flores**
IM - Jefatura Zonal Puerto Maldonado

Asunto: **Solicito Opinión para Validación de Instrumentos de Investigación**

Ciudad.-

Es grato dirigimos a Usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que en nuestra condición de Egresados de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, venimos realizando el trabajo de investigación cuyo título es:

"Competencias Laborales y la Empleabilidad de los Egresados de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020"

Por tal razón, recurrimos a su conocimiento y experiencia en el campo de la investigación para solicitar su opinión profesional respecto a la estructura y validez de los instrumentos que acompañamos a la presente.

- Matriz de consistencia de la investigación.
- Instrumentos de las variables

Agradecemos por anticipado su aceptación a la presente, quedando de Ud. muy reconocidos.

Atentamente,

David Miranda Cortes
Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Gertson Almedes Gaona Mendoza
Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Anexo N° 06: Ficha de Validación



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.				✓	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
5. SIFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				✓	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación.				✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				✓	
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				✓	
11. PLASIBILIDAD	Genera nuevas pautas para conducir una teoría.				✓	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA					✓	

a) Valoración Cuantitativa:

80%

b) Valoración Cualitativa:

Muy Buena 80%

c) Conclusión:

Procede su Aplicación 80%

Lugar y fecha: Pro. Hgg. 09/06/2020

Firma:

Nombre:

Alfonso Román C. Morales

DNI N°:

06715414

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
2.OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.					✓
3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avanos de la ciencia y la tecnología.					✓
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					✓
5.SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad				✓	
6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación					✓
7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					✓
8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.					✓
9.METODOLOGIA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					✓
10.CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.					✓
11.PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para conducir una teoría.					✓
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

98%

b) Valoración Cualitativa:

Excelente

c) Conclusión:

Procede su aplicación

Lugar y fecha:

[Firma]

Firma:

Dra. Maria Teresa Velasquez Morales
CPM Reg. N° 0047

Nombre:

Maria Teresa Velasquez Morales

DNI N°:

23929985

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVO/CUANTITATIVO	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			X		
2. OBJETIVIDAD	Está observado en conductas observables.			X		
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
7. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los temas indicadores, dimensiones y variables.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	
10. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.				X	
11. PLAUSIBILIDAD	Genera nuevas pautas para concluir una teoría.				X	
PROMEDIO DE VALORACIÓN CUANTITATIVA						

a) Valoración Cuantitativa:

84%

b) Valoración Cualitativa:

Muy bueno

c) Conclusión:

Aplicase

Lugar y fecha: _____

Firma: _____

Nombre: Alfredo Alejandro Jón Flores

DNI N°: 70600902

Deficiencia: menor o igual 60%

Regular: 60% a 70%

Buena: 70% a 80%

Muy buena: 80% a 90%

Excelente: 90% a 100%

Anexo N° 07: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes una clara explicación de su participación durante la aplicación de la encuesta.

La presente investigación es conducida por los tesisistas David Miranda Cortes y Gertson Akhiles Gaona Mendoza, de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. El objetivo de este estudio es Determinar cómo influye las Competencias Laborales en la Empleabilidad de los Egresados de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de la presente encuesta, esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo, siendo voluntaria la participación en este estudio. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito, si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Desde ya le agradecemos su gentil participación.

Atentamente,



David Miranda Cortes
Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios



Gertson Akhiles Gaona Mendoza
Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida los tesisistas David Miranda Cortes y Gertson Akhiles Gaona Mendoza. He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es Determinar cómo influye las Competencias Laborales en la Empleabilidad de los Egresados de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2020. Me han indicado que tendré que responder a las preguntas del cuestionario, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos. Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito sin mi consentimiento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al que conduce la investigación a los celulares 946763400 ó 944141493

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Puerto Maldonado, de del 2021.

Nombres y Apellidos
Firma