



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA
EMPLEABILIDAD DE LOS ESTUDIANTES DE NOVENO Y
DECIMO CICLO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS – UNAC 2020**

**PRESENTADO POR
MIRIAM DEL ROSARIO CAJAHUANCA LOLI**

**ASESOR
RENAN JESÚS QUISPE LLANOS**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LINEA DE INVESTIGACION
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO**

**LIMA – PERÚ
2020**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA SECCIÓN DE
POSGRADO**

**LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y LA EMPLEABILIDAD
DE LOS ESTUDIANTES DE NOVENO Y DECIMO CICLO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS – UNAC 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GESTIÓN PÚBLICA**

REPRESENTADO POR:

MIRIAM DEL ROSARIO CAJAHUANCA LOLI

ASESOR:

MG. RENAN JESUS QUISPE LLANOS

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO

LIMA, PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres:

Por su apoyo incondicional, su comprensión, mis primeros maestros; a ellos por darme la vida y guiarla con amor y paciencia y valiosas enseñanzas.

A mis hijos:

Quienes son el motor de mi vida a quienes les adeudo tiempo, dedicado al estudio y al trabajo, por comprenderme y brindarme su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios:

Sobre todas las cosas quien es
mi guía, mi amparo, quien me dio
la vida y la conduce.

A la USMP

Por darme la oportunidad de alcanzar
mi objetivo, por cada uno de mis
maestros que ayudaron con paciencia
y dedicación brindándome sus
conocimientos hasta hacerme
magister.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iii
INDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	8
1.1. Antecedente de la Investigación.	8
1.2. Bases teóricas	12
1.3. Definición de términos básicos.....	19
CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y VARIABLES	22
CAPITULO III: METODOLOGÍA	28
3.1. Diseño Metodológico	28
3.2. Diseño Muestral	29
3.3 Población	29
3.4. Muestra	29
3.5. Técnica de Recolección de Datos.....	30
3.6. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	32
3.7. Aspectos Éticos.....	33

CAPITULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR.....	34
4.1. Resultados descriptivos de la variable Competencias Profesionales.....	34
4.1.1. Resultados descriptivos de la dimensión Competencias Técnicas.....	34
4.1.2. Resultados descriptivos de la dimensión Competencias Metodológicas...	37
4.1.3. Resultados descriptivos de la dimensión Competencia Participativa	42
4.1.4. Resultados descriptivos de la dimensión Competencia Social	46
4.2. Resultados descriptivos de la variable Empleabilidad.....	49
4.2.1. Resultados descriptivos de la dimensión Empleabilidad Interna.	49
4.2.2. Resultados descriptivos de la dimensión Empleabilidad Externa	57
4.3. Resultados Inferenciales	66
4.3.1. Determinar la relación directa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno decimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020.	66
4.3.2. Determinar en qué medida la competencia técnica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.	67
4.4 Propuesta de Valor	71
CAPITULO V: DISCUSIÓN.....	74
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES	80
ANEXOS	87

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estudiantes del estudio FCA-UNAC- 2020A	29
Tabla 2 Prueba de confiabilidad de la variable Competencias Profesionales	32
Tabla 3 Prueba de confiabilidad de la variable Empleabilidad	32
Tabla 4 ¿Aportó el plan de estudio del FCA-UNAC, para la búsqueda de empleo en su especialidad?.....	34
Tabla 5 ¿Aportaron los docentes de los FCA-UNAC sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral?	36
Tabla 6 ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la enseñanza de métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo?.....	38
Tabla 7 ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la formación de procedimientos para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad?	40
Tabla 8 ¿Durante las prácticas preprofesionales, Ud., que tan activa fue tu participación y aporte en la creación de nuevas ideas en el campo laboral?.....	42
Tabla 9 ¿Considero que en la FCA-UNAC, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo en el puesto de Trabajo?	44
Tabla 10 ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyó en el aprendizaje de la sociabilización profesionales?	46
Tabla 11 ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyo en la formación de su actitud frente al empleo?.....	48
Tabla 12 ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en la innovación y en mi desarrollo laboral?	50

Tabla 13 ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en mi eficacia de buena manera en el desarrollo de mi trabajo?	52
Tabla 14 ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral?	54
Tabla 15 ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio, necesaria para el buen desempeño de mi trabajo?	56
Tabla 16 ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral?	58
Tabla 17 ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad?.....	60
Tabla 18 ¿Es necesario la competitividad externa para la empleabilidad?	62
Tabla 19 ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuye a mi empleabilidad?	64
Tabla 20 Rho de Spearman Objetivo General.....	67
Tabla 21 Rho de Spearman Objetivo Especifico 1	68
Tabla 22 Rho de Spearman Objetivo Especifico 2	69
Tabla 23 Rho de Spearman Objetivo Especifico 3	70
Tabla 24 Rho de Spearman Objetivo Especifico 4	71

RESUMEN

La presente investigación titulada “Las Competencias Profesionales y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020A”, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC del semestre académico 2020A. El desarrollo del presente estudio se realizó bajo un enfoque de investigación cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, tipo aplicada y diseño no experimental. El tipo de muestreo fue probabilístico, y la muestra estuvo conformada por 210 de estudiantes de 9no y 10mo ciclo de estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas en la UNAC, de manera que se aplicaron cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Como conclusión se tuvieron que las competencias profesionales se relacionan de manera significativa ($p=0.00$) con la empleabilidad de los estudiantes de 9no y 10mo ciclo de estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas en la UNAC, que cursaron estudios en el semestre académico 2020 A, en consecuencia, se demostró que existe correlación entre las competencias profesionales y la empleabilidad durante el semestre académico 2020A. Además, se evidenció la falta de compromiso y gestión por parte de las autoridades frente al servicio educativo referente a las competencias profesionales que este ofrece a los estudiantes específicamente a los de 9no y 10mo ciclo de la carrera muy aparte de la gran importancia que tiene las competencias profesionales en el desarrollo y fortalecimiento de la empleabilidad frente a las empresas.

Palabras claves: competencias, estudiantes, empleabilidad, profesional

ABSTRACT

The present research entitled "The Professional Competences and Employability of the ninth and tenth cycle students of the Faculty of Administrative Sciences - UNAC 2020", had as its main objective to establish the direct relationship between the professional competences and the employability of the ninth-year students tenth cycle of the Faculty of Administrative Sciences - UNAC SEMESTER ACADEMIC 2020A. The development of this study was carried out under a quantitative research approach, with a correlational descriptive level, applied type and non-experimental design. The type of sampling was probabilistic, and the sample consisted of 210 9th and 10th cycle students from the Faculty of Administrative Sciences at the UNAC, so that questionnaires were applied as data collection instruments. As a conclusion, it was found that professional competencies are significantly related ($p = 0.00$) with the employability of students of the 9th and 10th cycle of students of the Faculty of Administrative Sciences at UNAC, consequently, it was shown that there is a correlation between professional skills and employability. In addition, the lack of commitment and management on the part of the authorities was evidenced in relation to the educational service regarding the professional competencies that it offers to students specifically those of the 9th and 10th cycle of the career, quite apart from the great importance of the professional competences in the development and strengthening of employability vis-à-vis companies.

Keywords: Employability – Competencies – Professionals – Student

INTRODUCCIÓN

Las competencias profesionales siempre han sido determinantes para el cumplimiento de las metas dentro y fuera de las organizaciones en todo el mundo. Vivimos en una actual situación donde las empresas se encuentran en un constante cambio, cada vez más globalizado y exigente en poder descubrir a nuevos talentos profesionales, que sean idóneos y estén preparados para desempeñar diversas actividades afines a cada organización.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019): “Muchas de las competencias actuales no se ajustarán a los empleos del día de mañana. Y las competencias adquiridas hoy en día pueden quedar obsoletas rápidamente” (p.1).

Y es aquello que en base a las nuevas tendencias y exigencias que solicitan las organizaciones en obtener a los mejores colaboradores, esto permite que se inicie una carrera por la competitividad laboral donde es necesario ser el mejor o ser “de los mejores” para lograr ser contratado o requerido por el mercado.

Y es en América Latina donde se observa una situación crítica respecto a la difusión y extensión de la educación profesional universitaria y otro problema crítico de nuestro continente que es la informalidad laboral.

Según la Organización Internacional del Trabajo (2019) en su estudio acerca de la situación actual laboral del 2019 en Latinoamérica y el Caribe refiere que los jóvenes actualmente están más capacitados profesionalmente que las personas de mayor edad sin embargo hoy en día poder conseguir empleo se ha convertido en una problemática laboral muy crítica frente a generaciones pasadas.

En la actualidad el Perú vive una similar situación acerca del nivel de precariedad educativa y el acceso a una educación.

El Instituto Nacional de Estadística (2017) en el censo 2017 refiere que, en grado de educación universitaria y técnica, en los resultados del mismo mostró un 34,0% y 31,1% en el año 2007 para el mismo grado de análisis. Esto mismo demostró que existe un leve progreso mínimo en la universalización de la educación superior universitaria de alrededor del 3% respecto a resultados de censos pasados.

Todos estos resultados nos muestran que aún existe una ausencia del estado y la gestión pública en proyectar una educación superior en áreas rurales y parte del área urbana del Perú generando aún más la dificultad de que el ciudadano peruano tenga un nivel alto de empleabilidad, genere ingresos y sea parte de la PEA (población económicamente activa).

La Facultad de Ciencias Administrativas - UNAC es una institución educativa superior universitaria ubicada en la Provincia del Callao en Perú. Se fundó por la ley N° 16225 el 02 de Setiembre de 1966 y tiene como uno de sus fines el de formar profesionales de distintas materias.

La Facultad de Ciencias Administrativas fundada el 14 de octubre del 1982 como ente formador de futuros profesionales en las Ciencias Administrativas este a la vez adscrita por la Escuela Profesional de Administración, la cual tiene como misión y visión.

Sin embargo, se observó que muchos de los estudiantes de la escuela de Administración que cursan, el noveno y décimo ciclo iniciando su curso de Prácticas Pre Profesionales hoy exigido por SUNEDU, tienen dificultad para poder conseguir un empleo o acceder a realizar sus prácticas laborales de acuerdo a la carrera profesional que cursan, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, tenemos cinco especialidades (marítima portuaria, marketing empresarial, finanzas Empresariales, Negocios

Internacionales, Gerencia del Talento Humano) en los cuales son muy pocos como muestra el análisis de la población de estudio, los estudiantes de noveno y décimo ciclo que si bien es cierto casi el 90% trabaja ya desde los primeros ciclos mas no lo hacen en sus especialidades que es lo que le exige el reglamento de prácticas preprofesionales de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. A sus estudiantes del 9no y 10mo ciclo.

La problemática general radica en el mismo punto de los estudiantes de poder encontrar empleo y también mantenerse en ello, todo relacionado a las competencias profesionales que la Institución Universitaria FCA-UNAC les brinda. Esto muestra un grave problema en la vida profesional del estudiante, debido que es necesario el desempeñar y aplicar los conocimientos adquiridos en la toda la carrera profesional y también indica un problema para la Facultad de Ciencias Administrativas debido a que no estaría desempeñando de manera óptima el cumplimiento de los objetivos institucionales como universidad.

Para ello es necesario analizar si realmente existe influencia o correlación entre los conocimientos otorgados por la Facultad de Ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao y la empleabilidad de los estudiantes universitarios de ella misma. En este contexto, se determinó el siguiente problema de la investigación a analizar:

¿Qué relación existe entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?

Para ofrecer la finalidad al problema se formuló como Objetivo medular el establecer la relación directa entre las competencias profesionales y la

empleabilidad de los estudiantes de 9no y 10mo ciclo de la FCA-UNAC / semestre académico 2020A.

Por consiguiente, también se formularon los problemas específicos que serían los siguientes.

- ¿De qué manera la competencia técnica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?

- ¿En qué medida la competencia metodológica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?

- ¿En qué forma la competencia social se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?

- Cómo la competencia participativa se relaciona con la empleabilidad de los Estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

Además, se formularon los objetivos específicos que se detallan de la siguiente manera:

- Determinar de qué manera la competencia técnica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

- Determinar en qué medida la competencia metodológica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

- Determinar en qué forma la competencia social se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

- Determinar cómo la competencia participativa se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A

La presente investigación indica que las competencias profesionales están compuestas por competencias técnicas, metodológicas, sociales y participativas y la empleabilidad está clasificada en empleabilidad interna y empleabilidad externa. En ese sentido la presente investigación aportará, mediante sus resultados evidencia que permita reforzar planteamientos de relación entre las variables estudiadas

Esta investigación es relevante toda vez que aporta conocimiento acerca de los sistemas administrativos del estado y específicamente a la Administración de la Educación en el Sector del Estado, el manejo del presupuesto del estado, habilitación y ejecución de las metas y actividades de las instituciones del estado en materia de educación universitaria en aras del beneficio del universitario.

Los resultados que se obtendrán nos permitirán conocer la situación actual de la gestión pública educativa superior universitaria brindándonos información de carácter relevante con el fin de determinar un plan de mejora de los procesos administrativos y de gestión educativa superior universitaria. Esto permitirá que la mencionada facultad alcance un mayor grado de eficiencia y eficacia, en la utilización de sus recursos como también en la prestación de servicios de calidad (servicio de educación superior universitaria) y que generen un impacto social positivo en los estudiantes de la FCA/UNAC.

Los beneficiados del presente trabajo de investigación serán las autoridades, jefes y directivos de la Facultad de Ciencias Administrativas ya que la investigación servirá de diagnóstico e información adicional para la gestión y aplicación de un plan de mejora que permita incrementar el nivel de competencias profesionales que la Facultad de Ciencias Administrativas ofrece en su servicio educativo universitario. Asimismo, servirá de base para futuras investigaciones relacionadas con las variables objeto de estudio.

El trabajo se desarrolló de manera clara (aplicación de los recursos físicos y digitales) además del financiamiento, así como también tiene a su disposición los medios para acceder a la información y datos necesarios toda vez que pertenece al ámbito institucional materia de estudio.

Por razones económicas y de tiempo es que el presente estudio abarcó a un número determinado de personas encuestadas, y se aplicó en un periodo determinado de tiempo (semestre 2020A). Asimismo, la presente investigación se desarrolló bajo un enfoque de investigación cuantitativo, de carácter descriptivo y correlacional, tipo aplicada y de planteamiento no experimental. Respecto al tipo de muestreo de aplicación fue el probabilístico, y la muestra estuvo conformada por 210 estudiantes de la institución de la FCA-UNAC.

La investigación se explica de la siguiente manera:

En el capítulo I, se muestra el marco teórico, el cual está basado en la mención de investigaciones previas (antecedentes nacionales e internacionales), luego se presentan las Bases teóricas del estudio las cuales aportan sustento teórico y fundamentan el planteamiento del problema; seguido, se presentan las definiciones de términos y conceptos, en la cual se describen las principales terminologías del estudio que se lleva a cabo.

En el capítulo II, se explican las hipótesis y variables, por el cual se hace mención de la hipótesis de investigación, general y específicas; seguidamente se presenta la Operacionalización de variables, en la cual se detallan las dimensiones e indicadores de nuestras variables del estudio.

En el capítulo III, se expone la metodología de investigación, en ella está basada todo el aspecto de la forma, modo y aplicación de las teorías de investigación, la población, demás instrumentos y técnicas.

En el capítulo IV, se muestran los productos del análisis estadístico y sus comentarios respectivos.

En el capítulo V, se presentan las discusiones de los principales resultados obtenidos.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedente de la Investigación.

Antecedentes internacionales

Bolaños (2018), de Ecuador, en su estudio analiza el mercado laboral y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de Administración de Empresas y Marketing. Considerando que el estudio es cualitativo, se aplicó encuestas a los egresados de la carrera de Administración y a empleadores de la Zona 1 para corroborar los criterios ejecutados por el mercado laboral para ubicar egresados universitarios en las diferentes empresas. Entre los productos del estudio se encontró que existe un grupo grande de graduados se encuentran trabajando en un sector no relacionado con su profesión, tomando en cuenta que actualmente, los empleadores tienen más oportunidades para seleccionar al personal idóneo para trabajar en la empresa o institución. Otro punto importante, es la dificultad que tiene el graduado al momento de ser contratado, es la falta de experiencia en el mercado laboral. De acuerdo a encuestas realizadas a los graduados de la UPEC del período (2013-2017), un 61% considera que los empleadores contratan personal con experiencia para desempeñar funciones empresariales, además que tengan compromiso con la institución, por lo tanto, que tengan habilidades, conocimientos y actitudes positivas para el mejoramiento de la misma. Los cargos ocupacionales que desempeñan los graduados, en un 52% son de asistentes, debido a que no pueden cumplir con las exigencias del mercado laboral. Según las encuestas realizadas a los empleadores de la Zona 1, un 66% de ellos prefiere contratar empleados por un período máximo de dos años y, al mismo tiempo remuneran a sus trabajadores con un sueldo a la actividad que van a desempeñar. En conclusión, la formación del graduado no se adecua a la

demanda de trabajo de la carrera, esto debido a que no se han desarrollado las técnicas y habilidades que requiere el mercado a aplicarse en los puestos de trabajo. Por esto, es necesario que, en la formación profesional, no solo exista un enfoque teórico sino también práctico, con el objetivo de mejorar sus aptitudes laborales.

González y Alfaro (2015) de España, en su estudio referente a las competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de Auditoría refiere que la investigación tiene como finalidad analizar la valoración de los requerimientos que realiza el mercado de trabajo y las competencias profesionales con la finalidad de lograr una buena inserción laboral y en consecuencia una buena remuneración de la población estudiada, con el objetivo de brindar un correcto informe actual sobre los requisitos de la empleabilidad como la curricula de estudios y malla curricular, todos ellos direccionados a la demanda del mercado de trabajo actual. La investigación se estructuró en una visión mixta, en enfoque cualitativo y cuantitativo, aplicando la encuesta y la observación y del cuestionario como instrumento de recopilación de información.

Rodríguez (2012) de España, en su estudio investiga la ayuda profesional por competencias actuales para aumentar el grado de empleabilidad; además menciona que el fin de la investigación fue conocer el efecto de poder recibir ayuda profesional por competencias de demanda actual a los profesionales y si hay algún rasgo distintivo según diversos rasgos como sexo, edad o situación actual de trabajo, se aplicó una metodología cuasi-experimental a un grupo y otro experimental; como resultados se obtuvieron que existe correlación entre los profesionales que acabaron la carrera profesional y recibieron ayuda profesional

por competencias frente a una situación de trabajo optima, además de una buena sensación respecto a su empleabilidad.

Almanza y Vargas (2015) de Chile, investiga acerca de las competencias profesionales y su correspondencia con la empleabilidad de los egresados de la ITLAC y nos explica que el fin de la investigación fue estudiar el grado de empleabilidad de sus egresados en Gestión Empresarial en cuestión de sus habilidades adquiridas en el desarrollo de la carrera, la investigación tuvo carácter mixto en diseño Correlacional; como conclusión se obtuvo que las competencias profesionales tienen relación frente a la empleabilidad .

Valdes, Trapote, Pardo, & Jover (2015) de España, investigan acerca del nivel de la empleabilidad de los egresados de la carrera de ingeniería civil, esta investigación buscó analizar los motivos del bajo nivel de la empleabilidad entre los profesionales de ingeniería civil y los actuales egresados de la misma carrera, la población a investigar fueron estos mismos profesionales de la Universidad de Alicante, para ello se utilizó la metodología descriptiva esto debido a que él va a señalar la situación actual de la población estudiada; como conclusión refiere a que en la situación laboral actual es muy crítica respecto a los requerimientos que demanda el mercado de trabajo y queda en gran responsabilidad de los docentes y autoridades poder mejorar dicha realidad de los profesionales de Ingeniería Civil.

Antecedentes nacionales

Esquivel y Zarate (2019) refiere en la investigación relacionada a las competencias profesionales y su influencia en el nivel de empleabilidad de egresados del área de construcción civil en el 2019 que la finalidad de la investigación fue demostrar la correlación y vinculo entre las competencias profesionales y la empleabilidad, para ello se tomó como muestra a egresados de construcción civil del 2019, el diseño de

la investigación es no experimental en tipo descriptiva en un determinado tiempo de estudio, que es el año 2019; se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, y como conclusión se obtuvo que las instituciones estudiadas en general no han tenido un rol más participativo frente a la mejora frente a la mejora de la empleabilidad de sus egresados como un buen seguimiento del graduado y sus mejoras respectivas

Uriarte (2017) refiere en la investigación acerca de la empleabilidad y la influencia con las competencias profesionales del egresado de administración en la USS del año 2017 que el fin de dicha investigación fue conocer el vínculo entre la empleabilidad y las competencias profesionales de la población de 366 personas entre egresados, profesores y personal administrativo siendo una muestra de 61 personas a evaluar en la USS, la investigación fue cuantitativo en tipo descriptivo-correlacional, respecto al diseño se aplicó el no experimental y como resultados se afirmó la hipótesis general que afirma la relación entre las variables estudiadas.

Álvarez Valverde, Najarro y Paredes (2017) refieren en su investigación relacionado a la gestión de las competencias socioemocionales y la empleabilidad de estudiantes de pregrado de la PUCP en el año 2017 que el estudio tuvo como finalidad demostrar la correspondencia entre las competencias socioemocionales con la empleabilidad en las instituciones específicamente como la de Gestión y Alta Dirección como también de Derecho, el análisis se da a través de un estudio de caso de las instituciones ya establecidas; como conclusiones se obtuvieron que existe dos características una respecto a los conocimientos dados por la institución y su aplicación en la empresa y otro aplicado referente a los requisitos requeridos por las empresas u organizaciones.

Silva (2017) refiere acerca del estudio de la empleabilidad y su relación con las competencias de gerencia en los egresados de administración en la UCV del año 2017, se tomó con finalidad del presente estudio el demostrar la relación entre las variables mencionadas, se empleó la encuesta como técnica y como instrumento el uso del cuestionario; como conclusión se demostró correlación entre ambas variables con una significancia de 0.01 esto quiere decir que se aceptó la hipótesis general de la investigación.

Carbajulca (2019), en su estudio analiza los perfiles de competencias y su relación con su empleabilidad del egresado en turismo de la UNASAM del año 2014-2018, el estudio también sirvió como fuente literaria de sustento a la investigación realizada además señaló que el fin de su investigación fue demostrar la influencia entre el perfil de competencias con la empleabilidad de la muestra de 70 egresados en turismo de la universidad mencionada, para ello se aplicó el diseño No experimental y en tipo y nivel Descriptivo Correlacional; el resultado de tesis fue que existe relación de las variables de investigación.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Competencias

1.2.1.1. Concepto de competencias

El concepto del término competencias ha sido siempre muy discutido en muchas materias y campos profesionales, ello ha ido ocasionando discrepancias respecto al concepto propiamente dicho. Sin embargo, dichos conceptos han servido de base para distintos estudios referentes a las generalidades de la palabra Competencias.

La investigación toma a la competencia como las habilidades o fortalezas del ser humano en un campo académico aplicado a lo laboral, son las aptitudes y

respuestas del hombre para responder de forma correcta ante una situación o problema de la organización.

Según la International Project Management Association (2009), la competencia es un conjunto de saberes, temple personal, habilidades y pericia importante de carácter necesario para el logro de una actividad específica.

Otra definición de competencias es habilidad innata al ser humano que ayuda en el desarrollo de actividades especialmente laborales (Spencer y Spencer, 1993).

Bunk (1994) afirma de qué quien posee competencia profesional es aquel que podrá solucionar los diversos problemas o conflictos profesionales de manera rápida y sin premura, esto servirá en aras de su buen desempeño laboral en cualquier empresa, esto debido a que podrá usar los conocimientos y habilidades que tiene.

De acuerdo a Mertens (1996) citado de Garcia & Pérez (2008) define a la competencia como un conjunto de saberes, conductas, comportamientos y valores aplicadas al campo laboral y al crecimiento profesional.

1.2.1.2. Características de las competencias

Existen diversas definiciones respecto a la explicación de las características de las competencias.

Según Ernst & Young (2000) refiere que las cualidades de las competencias deben ser idóneos al trabajo, la situación actual, futura, manejable y de fácil acceso.

Existen otras características de las competencias que ayudan a poder comprender el significado y afianzar.

McClelland (1973) define 3 características de las competencias, la sensibilidad interpersonal que la capacidad para lograr la comprensión frente a otras personas

por mayor diferencia entre cultura, idiomas con la finalidad de poder percibir el ambiente emocional del momento a tener, las expectativas positivas acerca de los otros que apoyan a individuo a poder comprender la situación de su compañero al mismo tiempo entender su conducta generando respeto hacia los demás y el ultimo viene a ser el rápido aprendizaje de las redes políticas que habla de que el individuo logre discernir con sin demora la estructura de la organización y poder desempeñar un buena relación laboral e influir en cierta manera sobre los demás de la empresa a la cual trabaja.

Tejada (1999) explica 4 características referente a las competencias; el primero a todo un grupo de saberes y actitudes, y su aplicación de manera correcta en la vida laboral y profesional, es decir saber qué hacer, cómo y en qué momento; el segundo viene a ser que es necesario poner en uso y ejercicio dichos conocimientos (ponerlos en acción) esto permitirá ser más perito en cualquier labor o actividades del trabajo; otra características es la experiencia y esta se va ganando en el transcurso del trabajo profesional y por ultima característica viene a ser el con- texto ya que va ser necesario determinada situación o ambiente para que las competencias se muestren en acción.

1.2.1.3. Niveles de competencia

En la actualidad las organizaciones exigen a sus colaboradores el poder reaccionar de manera adecuada a las diferentes situaciones y enfrentar los problemas que se originan en las diferentes empresas, esas respuestas a aquellas situaciones se clasifican en niveles de acuerdo al tipo de respuesta a un determinado problema. Abell y Oxbrow (2001) refiere en 3 niveles, el nivel básico que se utiliza en momentos de vida diaria, actividades de rutina; la segunda en a nivel profesional quiere decir se usaran conocimientos y técnicas de carácter más juicioso; el nivel

experto aplicado en situaciones no peculiares y de carácter complicado y por último el nivel estratégico aplicado que tiene la peculiaridad de utilizar la creatividad para poder determinar nuevos objetivos y actividades concretas.

Cuesta (2011), indica en su revista un análisis de las competencias y sus métodos en la gestión en base a normas cubanas además menciona niveles y este los divide en competencias organizacionales o distintivas, procesos de trabajo y laborales. nos dice en la primera es aplicado a nivel de la organización o empresa, la segunda es aplicada a nivel de procedimientos laborales, la tercera aplicado a nivel del cargo o puesto laboral. todo ello en base a la dimensión de la empresa, su rubro y su actuar en su desarrollo en la vida diaria.

1.2.2. Competencia Profesional

1.2.2.1 Concepto de competencia Profesional

Existen diversos conceptos y definiciones acerca del significado de competencias profesionales, todas ellas enfocándose en identificar las características necesarias para poder desempeñar una labor optima cuando la organización está buscando al personal idóneo, es decir que logre satisfacer sus necesidades aplicando sus competencias profesionales.

Núñez, Bravo, Cruz y Hinostraza (2018) define a las competencias profesionales como un producto de un aprendizaje de conocimientos aplicados a las actividades dándole técnicas para poder desempeñar de manera óptima y competitiva en la vida laboral profesional.

Las competencias profesionales según el libro “Competencias, calidad y educación superior” nos dice que las competencias profesionales son únicas de las personas que han estudiado una carrera profesional tanto técnico como universitario, estos mismos tienen la capacidad de poder solucionar problemas de cualquier índole y

dificultad, esto quiere decir que el poseer competencias profesionales va lograr un buen desempeño laboral generando respuestas rápidas y variadas dependiendo la situación (Nuñez, Bravo, Cruz & Hinostroza, 2018)

Mertens en su libro acerca de la gestión por competencia en el ámbito del trabajo y la formación como profesional, nos habla específicamente a la administración de las empresas aplicando las competencias y formación profesional. Mertens (1998) refiere a que la competencia profesional se trata de proveer al individuo de una gama de saberes, técnicas, conductas necesarias para lograr un buen desempeño en el área laboral es decir poder solucionar los diversos problemas que ocurran en cualquier organización en la cual ha sido requerido sus servicios.

De acuerdo a Abell y Oxbrow (2001) las competencias son características de un individuo y estas son técnicas que necesita para cumplir una actividad determinada en cualquier organización.

Boyatzis (1982) también lo define como una agrupación de habilidades y todos ellos aplicados desempeñar una determinada actividad o trabajo de manera eficiente.

También se define como un talento innato en la persona y que esto ayude en un buen desempeño del trabajo del mismo relacionado a índices o medidas de cumplimiento de una actividad específica (Spencer & Spencer, 1993, p.9).

También Rodríguez y Feliú (1996) lo define como una totalidad de saberes, “know how” y conductas que posee una persona para lograr el cumplimiento de sus metas dadas por una organización o empresa.

Ansorena (1996) lo explica como una cualidad o talento personal del actuar del ser humano que describe el comportamiento y su respuesta frente a una tarea ya establecida y que tenga que darle una solución con sentido y coherencia.

Navio (2001) en su investigación define también a las competencias profesionales como un contiguo de componentes mezclados (saberes, técnicas y actitudes) y que su funcionamiento está en lograr solucionar diversos problemas que ocurren en realidades de cambiantes como el área de trabajo y la vida profesional.

1.2.2.1. Tipos de Competencias Profesionales

Con respecto a la tipología de las competencias profesionales Mertens (1998) indica que son de dos tipos; las competencias genéricas o blandas son todas aquellas características generales (habilidades, actitudes y aptitudes) que tiene cualquier persona, las competencias específicas o duras son habilidades de carácter más propio de cada disciplina profesional, se caracteriza por obtenerlas a través de la preparación, educación universitaria o técnica y la experiencia.

1.2.3. Empleabilidad

Existen muchas definiciones y conceptos respecto a la empleabilidad todos de acuerdo a un medio empresarial laboral. Es necesario comprender las actuales definiciones de acuerdo a autores, libros o cualquier material académico.

La empleabilidad es la capacidad del ser humano de poder ser necesario para poder desempeñar cualquier actividad y solucionarlas de manera correcta.

Alles (2009) indica que la empleabilidad que es la facultad para lograr encontrar un empleo es decir lograr ser requeridos por el mercado laboral, esto también puede ser en niveles alto o bajo y esta misma cuantificable en un determinado tiempo o periodo.

La OIT (2004) también define a la empleabilidad como el talento de la persona de aplicar sus saberes, competencias y técnicas con la finalidad de conseguir y mantener un trabajo decente al igual que crecer laboralmente en ella; además de poder adaptarse a las nuevas tendencias que el mercado laboral le exige. Además,

Hillage y Pollard (1998) conceptualiza a la empleabilidad como un talento de poder conseguir un puesto laboral, poder mantenerse en ella e ir mejorando laboralmente.

1.2.3.1. Factores que sostiene la empleabilidad

Existen diversos autores que hablan acerca de factores relacionados al nivel de la empleabilidad, si bien esto ayuda en cierto grado a que exista o no empleabilidad, es necesario poseer conocimiento alguno y que este sea afín al empleo que se busca conseguir.

Alles (2006) conceptualiza a cuatro factores, el primero los conocimientos, el segundo las competencias, el tercero la actitud frente a la situación de búsqueda de empleo (cabe explicar que estas tres características son factores manejables por el individuo), y por último elemento se toma al mercado y es este factor el cual no puede ser manejado por el individuo y es necesario adaptarse a las condiciones y requerimientos de ello.

1.2.3.2. La empleabilidad de profesionales de ciencias administrativas

Las de ciencias administrativas es una ciencia social que cuenta con habilidades multidisciplinares e interdisciplinares que la sitúan como la carrera del presente y el futuro. Esta se sitúa en el centro del manejo y orden de la organización, la planeación, la organización, dirección y control; esta carrera es de campo abierto ya que permite al universitario y egresado poder laborar en cualquier empresa, sea diferente el rubro o especialidad.

Álvarez & Romero (2015) señala con respecto al índice de empleabilidad de los egresados de Administración en la ciudad de Ecuador que la evaluación de la situación del mercado en el país de Ecuador se demostró que los profesionales de

la carrera de administración de empresas son muy requeridos y serán en 5 años sin embargo existe desempleo por parte de los graduados (25%) en ese año.

Una investigación acerca del nivel de empleabilidad de los profesionales de la carrera de administración egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM nos dice que gran mayoría del profesional de administración egresado de la UNMSM poseen empleos si bien referentes al área estos mismos trabajan en puestos de trabajo inferiores referente a la estructura de organizacional de la empresa realizando labores poco importantes y sin operativas (Tito, Pereda y Vilcabana, 2008).

1.2.4. Relación de competencias y empleabilidad

Weinberg (2004) citado en Rodríguez (2009) nos explica que hay relación alguna entre las competencias y la empleabilidad ya que señala que para ser empleable ante el mercado laboral es necesario contar con conocimientos y técnicas es decir contar con competencias profesionales, además se hace más énfasis respecto a la crítica y la petición de más participación del estado en fomentar políticas que ayuden a generar aprendizaje esto con el objetivo de que crear un desarrollo sostenible entre la empleabilidad y los requisitos que demanda el mercado laboral; además la gestión en generar oportunidades laborales de acuerdo a ley.

Esta realidad también se hace necesaria debido a que la situación actual de la búsqueda de trabajo se ha vuelto más exigente cosa contraria al sistema educativo en precario que genera dichos conocimientos.

1.3. Definición de términos básicos

Conocimientos. - es toda aquella información que sirva o sea útil en el la acción de una actividad.

Competitividad externa. - son las capacidades de poder desempeñarse y evaluarse en diversas actividades siendo un buen recurso para muchas empresas.

Competitividad interna. - son las capacidades de poder desempeñarse en cualquier actividad de la manera más eficiente dentro de la organización a la cual labora.

Competencia metodológica. - es aquella conducta sobre el reaccionar frente a problemas que ocurren en el área de trabajo aplicando el procedimiento idóneo en base al conocimiento empírico obtenido en el pasado.

Competencia participativa. – aquella conducta de tener una actitud activa en la organización, es decir saber planificar, organizar, dirigir y controlar y asumir responsabilidad frente a sus actos.

Competencia social. – Toda respuesta más empática y colaborativa con su entorno es decir sus compañeros de trabajo, es toda capacidad de colaboración con la finalidad de generar una comprensión con los integrantes del centro laboral.

Competencia técnica. – Toda conducta de poder solucionar una problemática aplicando los conocimientos la experticia referente al área de la empresa, entra ahí el nivel de pericia para poder resolver dudas e imprevistos.

Destreza. - capacidad de poder desarrollar una actividad de manera rápida y sin problema.

Eficacia. - capacidad de poder realizar una actividad de cualquier manera.

Eficiencia. - capacidad de poder realizar una actividad minimizando costos o recursos

Empleabilidad interna o intrínseca. – es el nivel de ser apto y mantenerse en el puesto laboral o de trabajo mediante los conocimientos, técnicas y aptitudes frente

a los problemas que ocurran en la organización, también se le conoce como perfil profesional y este sea correlacional a los requisitos del puesto ya dado.

Empleabilidad externa. – es el nivel de ser apto y requerido, pero a nivel global es decir que las competencias y experiencia sea lo solicitado por el mercado laboral actual.

Experiencia laboral. - son todos los conocimientos, técnicas y procedimientos que el hombre adquiere en un determinado tiempo que le permite poder ser más eficiente en un determinado puesto de trabajo o actividad.

Innovación. - la acción de poder mejorar un bien (tangible o intangible) dándole mejores beneficios o nuevas acciones y agregarle elementos nuevos para hacerlo mejor.

Marca personal. - lo percibido por la persona frente a tu trabajo.

Motivación. - es toda aquella acción interna o externa que permite poder desempeñar una actividad de la mejor manera.

CAPÍTULO II: PREGUNTAS Y VARIABLES

El Perú a través de los años ha sido afortunado respecto al crecimiento económico en comparación a otros países vecinos de Sudamérica, este crecimiento ha permitido que el estado pueda invertir en educación, sin embargo, esto no ha ocurrido debido al sistema precario, la burocracia y corrupción en el sector público. A nivel global la educación tiene gran importancia para el desarrollo de los seres humanos y ciudadanos en ejercicio siendo parte del presupuesto público anual de gobierno. Actualmente la educación en general y de manera de análisis a la educación universitaria viene viviendo la precarización de su enseñanza y en consecuencia una crisis general en las universidades nacionales, generando insatisfacción, abandono del estado hacia los estudiantes respecto a un bajo presupuesto, pésima gestión administrativa, falta de capacitaciones, implementos de estudio e infraestructura. En nuestra investigación analizaremos específicamente a la educación universitaria o superior y en especial a la facultad de administración en la UNAC donde destacaremos el nivel educativo que imparte la institución a sus estudiantes de últimos ciclos, este análisis se base en indicadores respecto a las competencias profesionales e indicadores de la empleabilidad.

Como problemas que se formularon en la investigación se destacan las siguientes:

¿Qué relación existe entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020A?

¿De qué manera la competencia técnica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?

¿En qué medida la competencia metodológica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?

¿En qué forma la competencia social se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?

Cómo la competencia participativa se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

El resultado de la presente investigación tiene carácter crítico y de importancia para el mejoramiento continuo de las autoridades de la institución, el desarrollo de un proceso educativo de calidad y de carácter más de trato con el estudiante, la presente investigación fue posible gracias a la información y conocimiento respecto a la institución educativa universitaria además del tiempo suficiente para desarrollar los fines de la investigación. del control institucional, y en los procesos de atención de denuncias. El presente estudio fue viable porque la autora contó con el tiempo necesario para el desarrollo de los objetivos. Igualmente contó con los recursos materiales, económicos y con el conocimiento de la autora para realizar los análisis respectivos del tema abordado. Para la recolección de información se aplicó la encuesta y se utilizó como instrumento al cuestionario de 16 preguntas dirigido a los estudiantes de 9no y 10 ciclo de la FCA-UNAC. Dicho instrumento se midió a través de la escala de Likert.

De igual manera, se utilizó la estadística para el procesamiento de la información, disponibles en el software estadístico SPSS. Así como las técnicas estadísticas

Descriptivas e inferencias para el análisis de datos. Posterior a los análisis y procesos estadísticos, se presentaron las conclusiones, y recomendaciones para aportar mejoras en el servicio educativo universitario que ofrece dicha institución.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores (Índices o Ratios)	Técnicas / Instrumento	Escala
Competencias Profesionales	Es el nivel de uso referente a los saberes, técnicas, modos de ampliación y el criterio relacionado al buen desempeño laboral profesional (Gómez Rojas, 2015).	Son todas las habilidades que contienen todos los conocimientos con la finalidad de poder realizar diversas actividades relacionadas a la profesión (Bunk, 1994).	Competencia Técnica	Conocimientos	Niveles de aporte del plan de estudios para la búsqueda de empleo en su especialidad (%)	Encuesta / Cuestionario 100%	Ordinal tipo escala de Likert (5) Mucho (4) Regular (3) No Opina (2) Poco (1) Nada
				Destrezas	Nivel de aporte de los docentes sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral (%)		
			Competencia Metodológica	Flexibilidad	Nivel de aporte de los docentes en la Enseñanza de métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo (%)		
				Procedimientos	Nivel de aporte de los docentes en la formación para la adaptarse a los cambios en su especialidad (%)		
			Competencia social	Sociabilidad	Nivel de aporte en aprendizajes de la sociabilización profesional por parte de la FCA-UNAC. (%)		
				Formas de comportamiento	Nivel de aporte en la formación de aptitudes frente al empleo por parte de la FCA-UNAC. (%)		
			Competencia participativa	Participación	Nivel de aporte de las prácticas pre profesionales en la participación y creación de nuevas ideas en el campo laboral. (%)		
				Formas de organización	Nivel de incentivo de la FCA-UNAC en la formación de la actitud frente a la organización (%)		

Variable dependient	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores (índices o Ratios)	Técnicas / Instrumentos	Escala
Empleabilidad	Es la habilidad del ser humano de conseguir empleo o ser requerido por una empresa u organización (Alles, 2009).	La empleabilidad se clasifica en dos términos, el primero referente a la empleabilidad interna que refiere al hecho de la persona de mantenerse en el puesto laboral e ir adaptándose a los requerimientos del puesto a través del tiempo, la empleabilidad externa refiere a la capacidad de la persona de poder cumplir con las exigencias que pide el mercado laboral (Saorí Sánchez, 2013).	Empleabilidad Interna	Innovación	Nivel de aporte de mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC en la innovación y desarrollo laboral (%)	Encuesta / Cuestionario (100%)	Ordinal tipo escala de Likert (5) TOTALMENTE DE ACUERDO (4) DE ACUERDO (3) No Opina (2) EN DESACUERDO (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO
				Eficacia	Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyeron en mi eficacia en el trabajo. (%)		
				Competitividad interna	Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral. (%)		
				Adaptación al cambio	Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio es necesaria para el buen desempeño de mi trabajo. (%)		
			Empleabilidad Externa	Marca personal	Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral. (%)		
				Motivación	Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad. (%)		
				Competitividad Externa	Nivel de necesidad de la competitividad externa para la empleabilidad (%)		
				Experiencia Laboral	Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuye a mi empleabilidad (%)		

Los indicadores, índices o ratios aplicados a la Operacionalización de las dos variables fueron establecidas en base a la realidad, problemática y objetivo de la Investigación, es decir el problema de la investigación (determinar la relación de las competencias profesionales y la empleabilidad).

Si nos basamos en aspectos teóricos tomamos como premisa de la investigación a Bunk en su informe titulado el enfoque de las competencias profesionales, respecto a la segunda variable los indicadores son resultados de un informe titulado (Habilidades para la empleabilidad) por la Universidad Rey Juan Carlos (España).

Nota metodológica. Los indicadores propuestos en forma de niveles permiten obtener resultados como porcentajes de la escala a fin de que se pueda interpretar más adecuadamente los resultados.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

El estudio fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, esta característica indica que la recolección de datos será directamente obtenida a través de los individuos analizados y son variables medibles y cuantificables. Es de carácter no experimental ya que no se va a influir ni condicionar el ambiente de la investigación con factores ajenos o nuevos, es decir la investigadora obtiene la información sin alterar las condiciones.

Respecto al nivel de la investigación se aplicó el tipo Correlacional y Transversal o transaccional, es correlacional debido a que investigamos el grado de correspondencia entre las dos variables de la investigación y transversal ya que la investigación va a ser en un determinado tiempo o plazo.

Es tipo de diseño es Descriptivo- correlacional, descriptivo ya que solo vamos a describir o mostrar la situación o realidad investigada, recolectando información de la población y muestra calculada, correlacional ya que vamos a medir el grado de interrelación o influencia que existen entre las dos variables de la investigación.

La investigación está centrada en base al reconocimiento de un crecimiento interno de cada estudiante de 9no y 10mo ciclo, por lo tanto, los objetos de estudio son ellos que pueden responder si sienten el aporte de la UNAC en sus competencias y por ende en su empleabilidad. Por ese motivo se aplicó el cuestionario con preferencia en los alumnos antes que los empleadores. Por otro lado, se tiene informe de ellos respecto a sus prácticas que generalmente son favorables.

3.2. Diseño Muestral

Con respecto al estudio realizado en el año 2020, la investigación no tuvo dificultades en obtener data, la actividad Docente en Practicas Pre Profesionales, en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao facilito la recolección de datos. Esta se efectuó específicamente en los Alumnos de los ciclos IX y X ciclo, la cual se tomó como Población de la Investigación. Así mismo se mantuvo comunicación asidua y directa con los estudiantes (se le envió a cada estudiante a través de su correo institucional el cuestionario y con apoyo de varios colegas que me permitieron entrar a su aula virtual) hasta su culminación satisfactoria

3.3 Población

La población se entiende como la cantidad total de las personas, animales u objetos y de ellos obtener información. Arias (2012) define a la población como un grupo total de características limitadas o ilimitadas y comunes respecto a la investigación

Para efectos de la investigación. La población queda delimitada por 463 estudiantes de la FCA-UNAC / semestre académico 2020A.

Se distribuye de la siguiente manera:

Tabla 1 Estudiantes del estudio FCA-UNAC- 2020A

N.º	Noveno ciclo	Decimo Ciclo
CANTIDAD	234	229
TOTAL	463	

Fuente: Registro de estudiantes de la FCA-UNAC 2020^a

Elaboración: Propia

3.4. Muestra

(ARIAS, 2012) define a la muestra como un grupo más específico de igual representación y de carácter determinado respecto a su número, este se extrae de

la población delimitada. Para delimitar la muestra fue necesario aplicar la presente fórmula:

Donde:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N: número total de estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.

p: 0.5 de probabilidad de que tengan características determinadas

q: 0.5 de probabilidad de que no tenga características determinadas

Z: 1.96 Valor de la normal al 95% de confianza

e: nivel de error (5%)

Sustituyendo los datos en la ecuación:

n: 210 personas (estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A.); esta cantidad será la muestra a la cual aplicaremos el instrumento del cuestionario y la técnica de la encuesta.

3.5. Técnica de Recolección de Datos

Este se define como la forma y el “know how” de cómo se logrará recolectar la información, medirla de una manera más ordenada.

Para la investigación se utilizó la encuesta, aquella permitió la recolección de información del presente estudio a través de preguntas. El cuestionario como instrumento, este mismo aplicando la escala de Likert, con el objetivo de obtener la información requerida para corroborar nuestras hipótesis a través de las herramientas estadísticas.

Sobre el particular la puntuación era de 1 a 5., donde 1 la interpretación para los alumnos es proporcional a la numeración. Es decir la opinión más desfavorable es 1 y la más favorable es 5. Para efectos de la interpretación en la investigación la escala 3 se ha considerado el no opina como sinónimo de la indiferencia, en no tomar una posición favorable o desfavorable. Estos resultados reflejan la realidad de acuerdo a los estudiantes acerca del servicio educativo que ofrecen sus docentes en el transcurso de sus clases en la Facultad de Ciencias Administrativas en la UNAC en la pregunta 2 del cuestionario (p.36).

Respecto al 25% de respuesta de los estudiantes al cuestionario con “NO OPINAN” esto refleja que los estudiantes no toman una posición sólida y clara respecto a la evaluación de sus competencias profesionales y empleabilidad en la pregunta 6 del cuestionario (p. 43).

Para establecer la validez de los instrumentos y cuestionarios se utilizó el Juicio de Expertos este procedimiento sirve para determinar si los instrumentos tienen relación o sentido a la problemática de la investigación en base a un juicio de valoración de los instrumentos por parte de profesionales expertos afines a la línea de investigación.

Para esta investigación se utilizó el Alfa de Cronbach que es una herramienta de análisis que ayudó a determinar la confiabilidad de los instrumentos.

3.5.1. Confiabilidad de instrumentos

Confiabilidad de la variable “Competencias Profesionales”

Como se observa en la Tabla 2 se pudo obtener un 0.778 de alfa de Cronbach que indica que nuestro instrumento es válido para medir la variable competencias profesionales.

Tabla 2 Prueba de confiabilidad de la variable Competencias Profesionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	8

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración propia

3.5.2. Confiabilidad del cuestionario que mide la variable “Empleabilidad”

Como se observa en la Tabla 3 se pudo obtener un 0.913 de alfa de Cronbach que indica que nuestro instrumento es válido para medir nuestra variable.

Tabla 3 Prueba de confiabilidad de la variable Empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	8

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración propia

3.6. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Se hizo uso del programa computacional SPSS para analizar los datos de manera ordenada y de acuerdo a cada variable del estudio. Los principales análisis estadísticos son el análisis de distribución, frecuencias, etc. También se utilizó la estadística inferencial tales como la prueba de normalidad y las pruebas de correlación.

3.7. Aspectos Éticos

Los aspectos éticos de los autores, garantizaron que, durante la planificación, desarrollo, y después de terminada la investigación, se respetó el contenido de conocimientos de los autores o creadores, información literaria consultadas y/o citadas, de acuerdo a las normas de la USMP. Se cumplió en respetar toda la información obtenida gracias al estudio y el cuidado de resultados estadísticos obtenidos, también se respetó el anonimato de los encuestados. Finalizando, y no por ellos dejando de ser importante acotar, los datos obtenidos del desarrollo de la investigación, fueron utilizados solo con fines académicos.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y PROPUESTA DE VALOR

4.1. Resultados descriptivos de la variable Competencias Profesionales

4.1.1. Resultados descriptivos de la dimensión Competencias Técnicas

4.1.1.1. Sub dimensión Conocimientos.

1.-¿ Aportó el plan de estudio del FCA-UNAC, para la búsqueda de empleo en su especialidad?

En la tabla 4, los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de ¿Aportó el plan de estudio del FCA-UNAC, para la búsqueda de empleo en su especialidad?, en el cual el 18.6% respondieron que están nada satisfecho, 45.7% poco satisfechos, 9.5% no opinan, 24.3% muy satisfecho y 1.9% totalmente satisfecho.

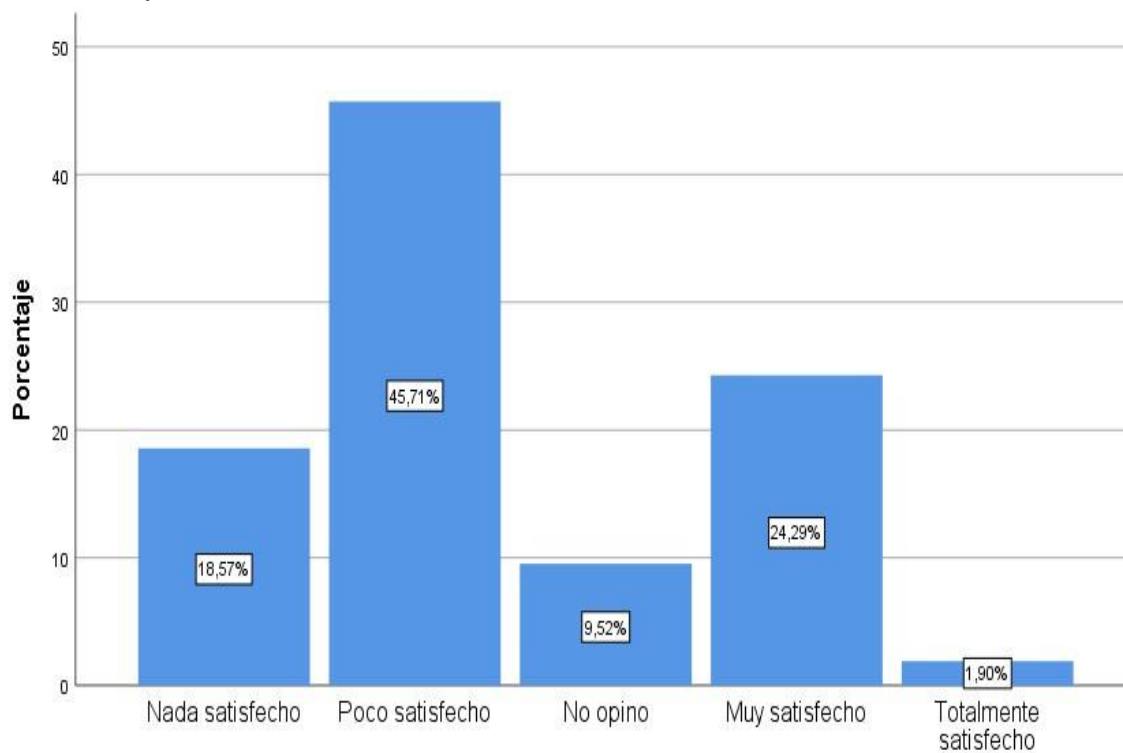
Tabla 4 ¿Aportó el plan de estudio del FCA-UNAC, para la búsqueda de empleo en su especialidad?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	39	18.6	18.6	18.6
Poco satisfecho	96	45.7	45.7	64.3
No opina	20	9.5	9.5	73.8
Muy satisfecho	51	24.3	24.3	98.1
Totalmente satisfecho	4	1.9	1.9	100.0
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración SPSS

Figura 1

¿Aportó el plan de estudio del FCA-UNAC, para la búsqueda de empleo en su especialidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia

4.1.1.2. Subdimensión Destrezas

2.- ¿Aportaron los docentes de los FCA-UNAC sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral?

En la tabla 5 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de ¿Aportaron los docentes de los FCA-UNAC sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral?, en el cual el 70.0% respondieron que están poco satisfecho, 10% no opinan, 20% muy satisfecho.

Tabla 5 ¿Aportaron los docentes de los FCA-UNAC sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Poco satisfecho	147	70.0	70.0	70.0
No opina	21	10.0	10.0	80.0
Muy satisfecho	42	20	20	100
Total	210	100.0	100.0	

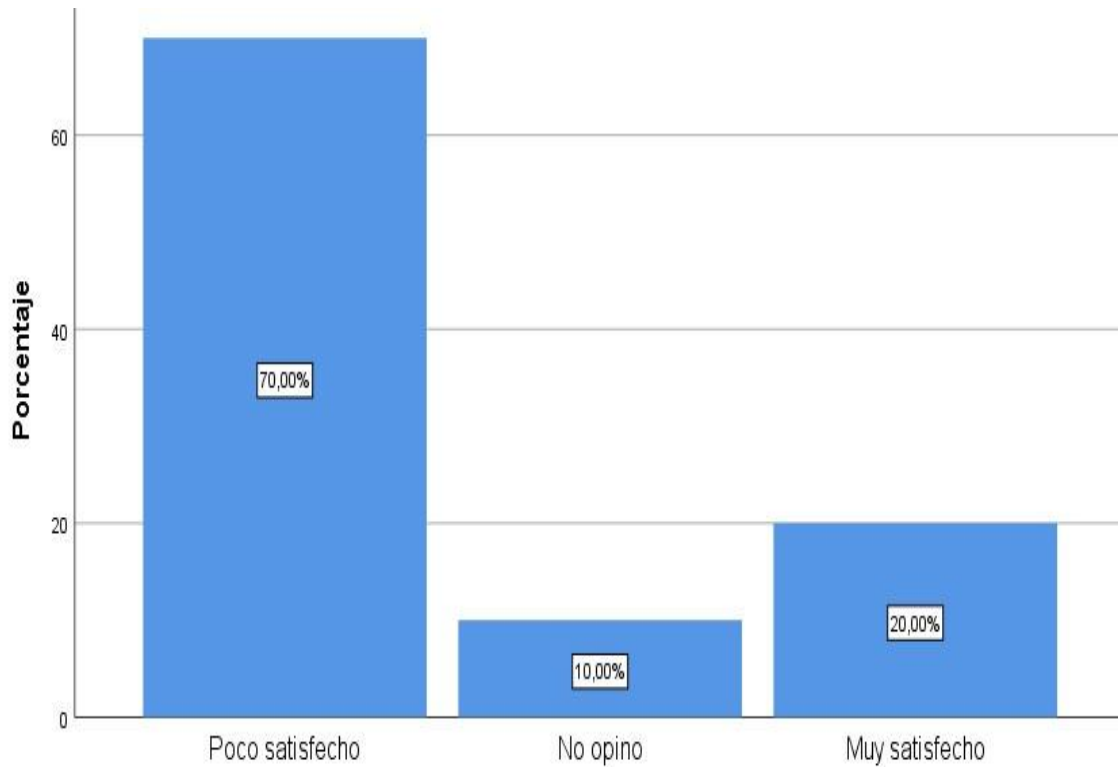
Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración SPSS

Satisfecho

De acuerdo a los resultados los alumnos requieren un mayor apoyo de los docentes en el sentido de que debe mejorarse los tópicos que se desarrollen para que tengan mayor éxito en términos competitivo

Figura 2

¿Aportaron los docentes de los FCA-UNAC sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA- UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia

4.1.2. Resultados descriptivos de la dimensión Competencias Metodológicas

4.1.2.1. Subdimensión Flexibilidad

3- ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la enseñanza de métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo?

En la tabla 6 y Figura 3 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la enseñanza de métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo?, en el cual el 40.6% respondieron poco satisfecho, 20% no opinan, 40% muy satisfechos.

Tabla 6

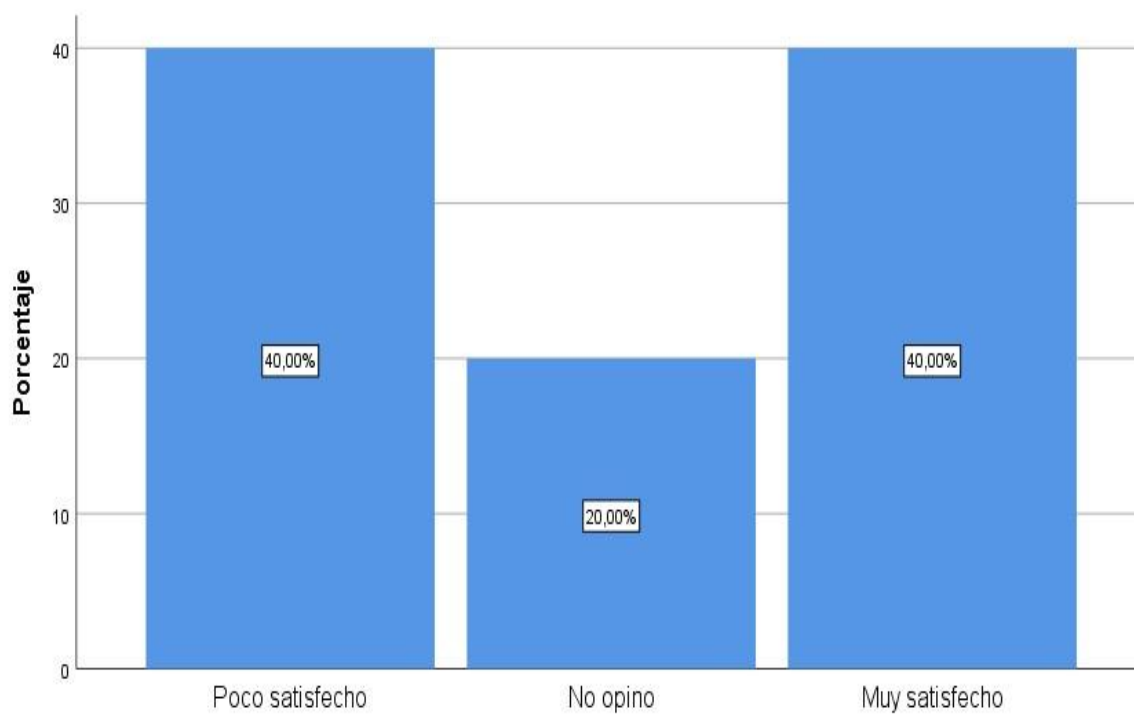
¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la enseñanza de métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Poco satisfecho	84	40	40	40
No opina	20	20	20	60
Muy satisfecho	51	40	40	100
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración SPSS

Figura 3

¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la enseñanza de métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.
Elaboración propia

Subdimensión Procedimientos

4.- ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la formación de procedimientos para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad?

En la tabla 7 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de cuál es su satisfacción acerca de la formación en procedimientos en la FCA-UNAC le oriento para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad, en el cual el 60% respondieron que están poco satisfecho y 40% muy satisfechos.

Tabla 7

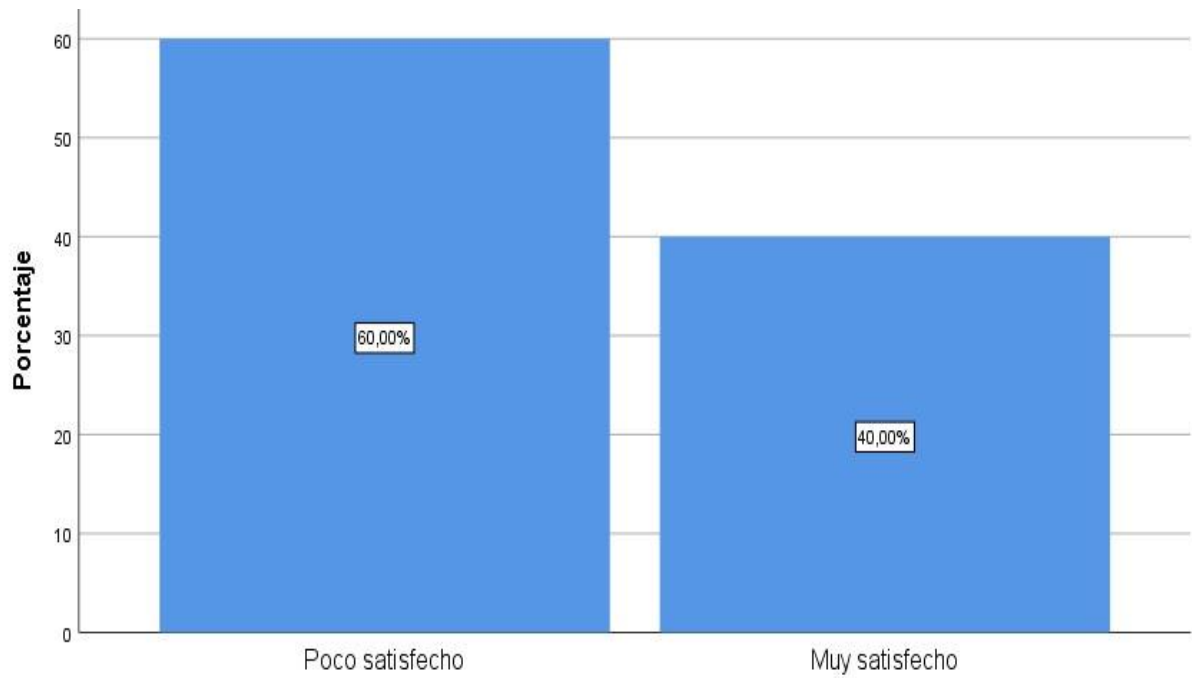
¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la formación de procedimientos para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Poco satisfecho	126	60	60	60
Muy satisfecho	84	40	40	100
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración SPSS

Figura 4

¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la formación de procedimientos para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA- UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia.

4.1.3. Resultados descriptivos de la dimensión Competencia Participativa

4.1.3.1. Subdimensión Participación.

5.- ¿Durante las prácticas preprofesionales, Ud., que tan activa fue tu participación y aporte en la creación de nuevas ideas en el campo laboral?

En la tabla 8 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de durante las prácticas pre profesionales, Ud., que tan activa fue tu participación y aporte en la creación de nuevas ideas en el campo laboral, en el cual el 20% no opinan, 70% muy satisfechos y 10% totalmente satisfechos.

Tabla 8

¿Durante las prácticas preprofesionales, Ud., que tan activa fue tu participación y aporte en la creación de nuevas ideas en el campo laboral?

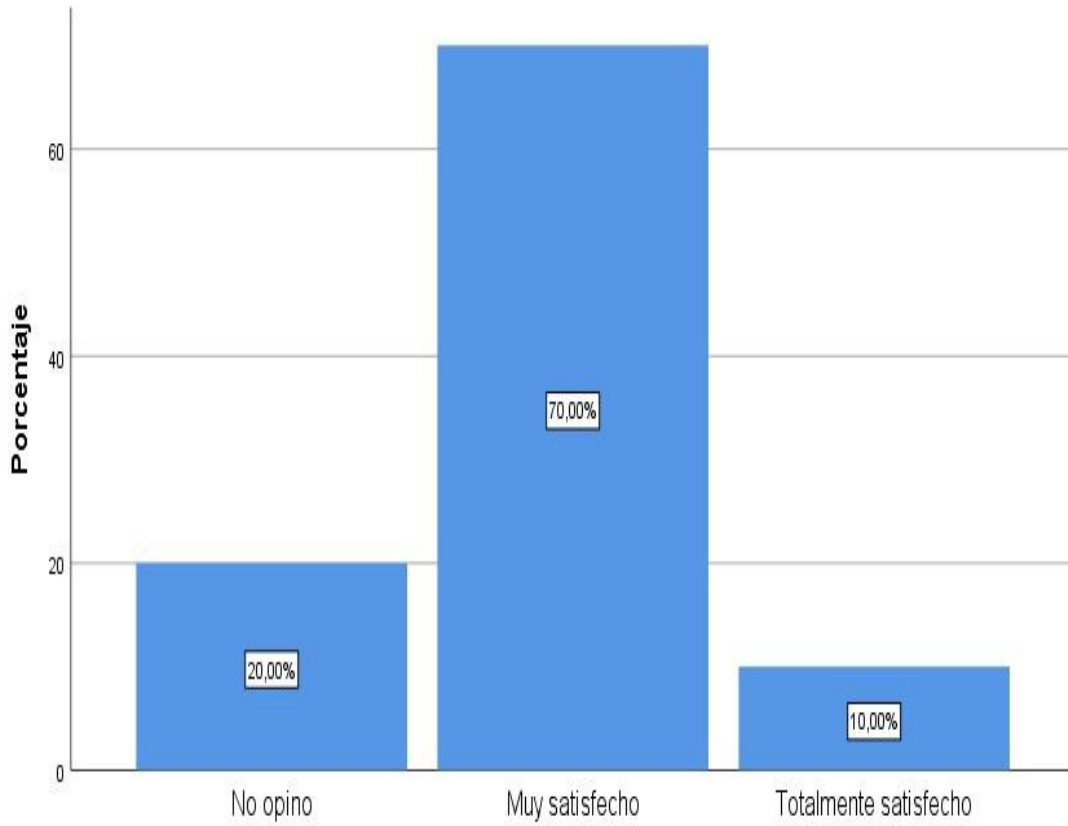
Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No opina	42	20	20	20
Muy satisfecho	147	70	70	90
Totalmente satisfecho	21	10	10	100
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A

Elaboración SPSS

Figura 5

¿Durante las prácticas preprofesionales, Ud., que tan activa fue tu participación y aporte en la creación de nuevas ideas en el campo laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA- UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia

4.1.3.2. Sub dimensión Formas de Organización.

6.- ¿Considero que en la FCA-UNAC, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo en el puesto de Trabajo?

En la tabla 9 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de: ¿Considero que en la FCA UNAC, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo en el puesto de Trabajo?, en el cual el 1.9% respondieron que están nada satisfecho, 29% poco satisfecho, 25.2% no opinan, 38.1% muy satisfechos y 5.7% totalmente satisfechos.

Tabla 9

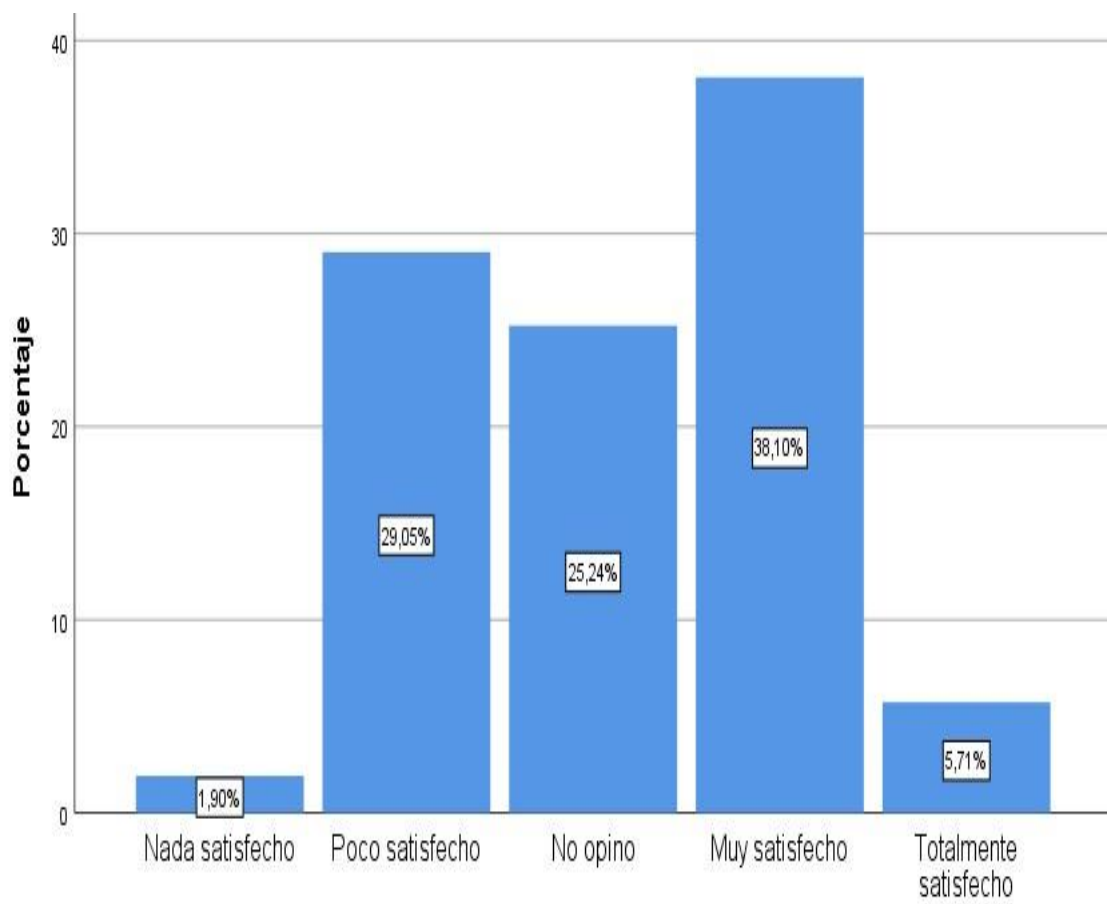
¿Considero que en la FCA-UNAC, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo en el puesto de Trabajo?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	4	1.9	1.9	1.9
Poco satisfecho	61	29.0	29.0	31.0
No opina	53	25.2	25.2	56.2
Muy satisfecho	80	38.1	38.1	94.3
Totalmente satisfecho	4	1.9	1.9	100.0
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración SPSS

Figura 6

¿Considero que en la FCA-UNAC, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo en el puesto de Trabajo?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A Elaboración propia

4.1.4. Resultados descriptivos de la dimensión Competencia Social

4.1.4.1. Subdimensión Sociabilidad

7.- ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyó en el aprendizaje de la sociabilización profesionales?

En la tabla 10 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de considero que la FCA- UNAC contribuyo en el aprendizaje de la sociabilización profesionales, en el cual el 4.3% respondieron que están nada satisfecho, 28.6% poco satisfecho, 25.2% no opinan, 36.2% muy satisfechos y 5.7% totalmente satisfechos.

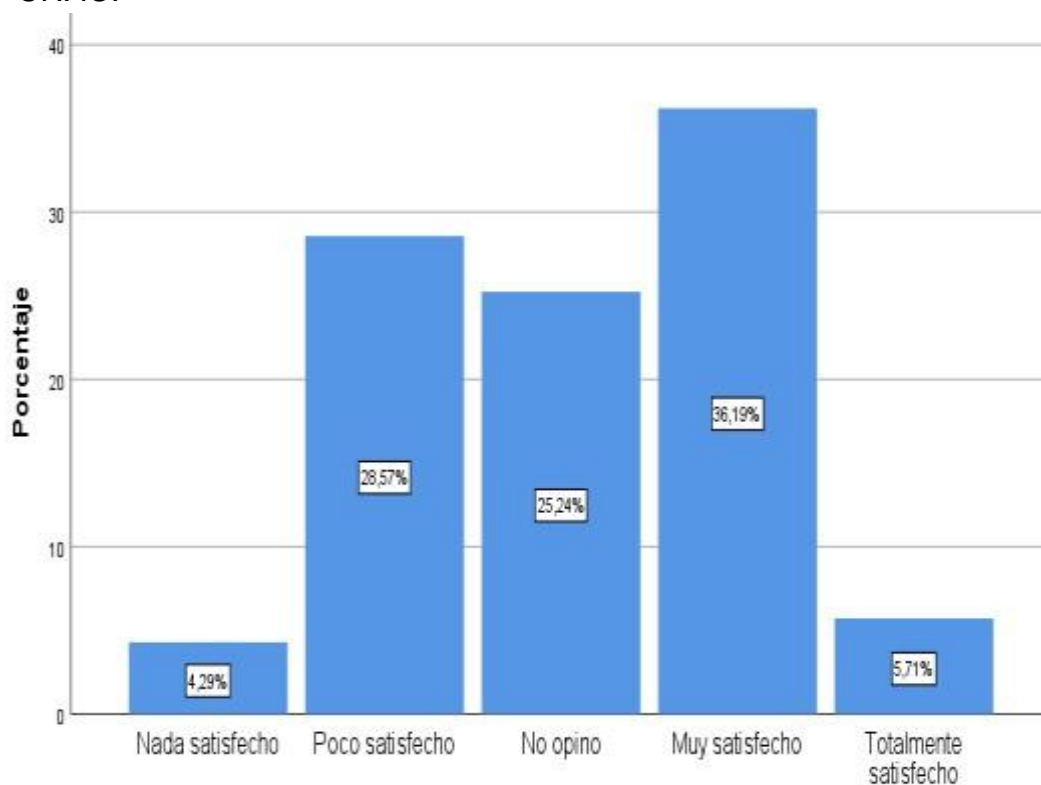
Tabla 10 ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyó en el aprendizaje de la sociabilización profesionales?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Nada satisfecho	9	4.3	4.3	4.3
Poco satisfecho	60	28.6	28.6	32.9
No opina	53	25.2	25.2	58.1
Muy satisfecho	76	36.2	36.2	94.3
Totalmente satisfecho	12	5.7	5.7	100.0
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración SPSS

Figura 7

Nivel de aprendizaje de la sociabilización profesionales por parte de la FCA-UNAC.



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.
Elaboración propia

4.1.4.2. Subdimensión Formas de Comportamiento

8.- ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyo en la formación de su actitud frente al empleo?

En la tabla 11 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de ¿Considero que la FCA- UNAC contribuyo en la formación de su actitud frente al empleo?, en el cual respondieron que 32.4% poco satisfecho, 23.8% no opinan, 40% muy satisfechos y 3.8% totalmente satisfechos.

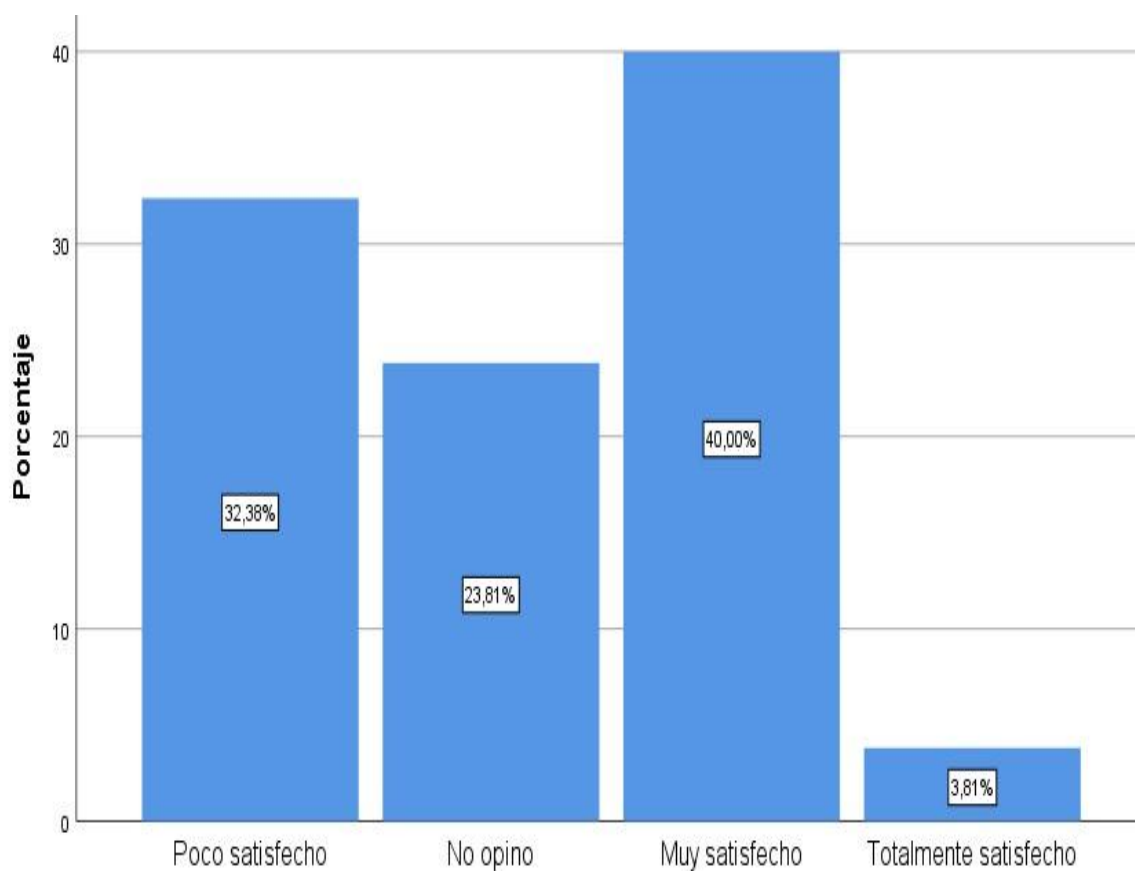
Tabla 11 ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyo en la formación de su actitud frente al empleo?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Poco satisfecho	68	32.4	32.4	32.4
No opina	50	23.8	23.8	56.2
Muy satisfecho	84	40	40	96.2
Totalmente satisfecho	8	3.8	3.8	100.0
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la investigación FCA-UNAC semestre académico 2020A
Elaboración SPSS

Figura 8

¿Considero que la FCA-UNAC contribuyo en la formación de su actitud frente al empleo?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia

4.2. Resultados descriptivos de la variable Empleabilidad.

4.2.1. Resultados descriptivos de la dimensión Empleabilidad Interna.

4.2.1.1. Subdimensión Innovación.

9.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en la innovación y en mi desarrollo laboral?

En la tabla 12 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta *¿Considero que mis competencias*

desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en la innovación y en mi desarrollo laboral?, en el cual el 3.8% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 21.9% en desacuerdo, 15.7% no opinan, 50% de acuerdo y 8.6% totalmente de acuerdo.

Tabla 12

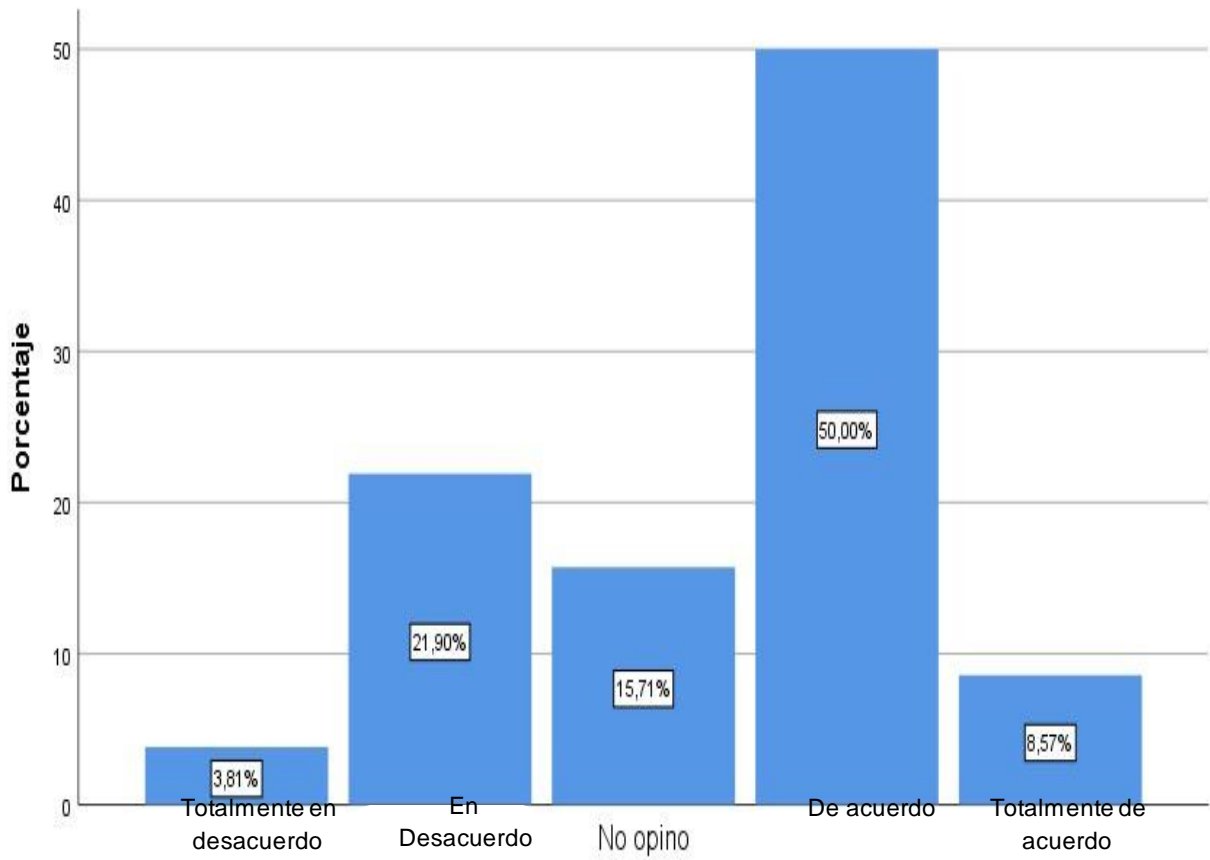
¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en la innovación y en mi desarrollo laboral?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	3.8	3.8	3.8
En desacuerdo	46	21.9	21.9	25.7
No opino	33	15.7	15.7	41.4
De acuerdo	105	50.0	50.0	91.4
Totalmente de acuerdo	18	8.6	8.6	100.0
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.
Elaboración SPSS

Figura 9

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en la innovación y en mi desarrollo laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia.

4.2.1.2. Sub dimensión Eficacia.

10.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en mi eficacia de buena manera en el desarrollo de mi trabajo?

En la tabla 13 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en mi eficacia de buena manera en el desarrollo de mi trabajo?, en el cual el 13.8% respondieron que están en desacuerdo, 13.3% no opinan, 58.1% de acuerdo y 14.8% totalmente de acuerdo.

Tabla 13

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en mi eficacia de buena manera en el desarrollo de mi trabajo?

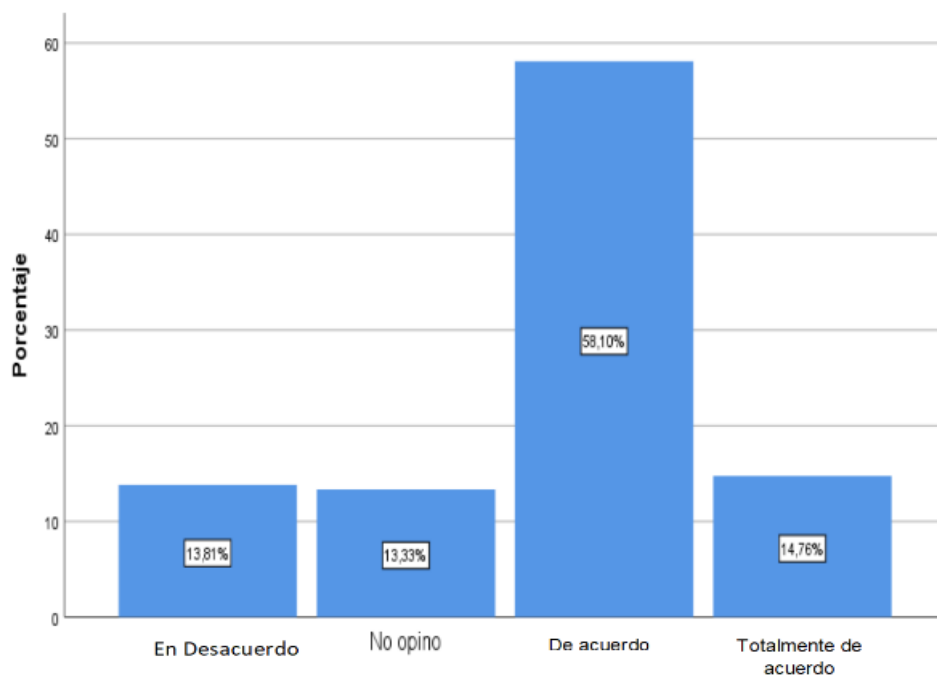
Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	29	13.8	13.8	13.8
No opino	28	13.3	13.3	27.1
De acuerdo	122	58.1	58.1	85.2
Totalmente de acuerdo	31	14.8	14.8	100.0
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre Académico 2020A.

Elaboración SPSS

Figura 10

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en mi eficacia de buena manera en el desarrollo de mi trabajo



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia.

4.2.1.3. Subdimensión Competitividad Interna

11.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral?

En la tabla 14 y Figura 11 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral?, en el cual el 8.1% respondieron que están en desacuerdo, 23.8% no opino, 39.5% de acuerdo y 28.6% totalmente de acuerdo.

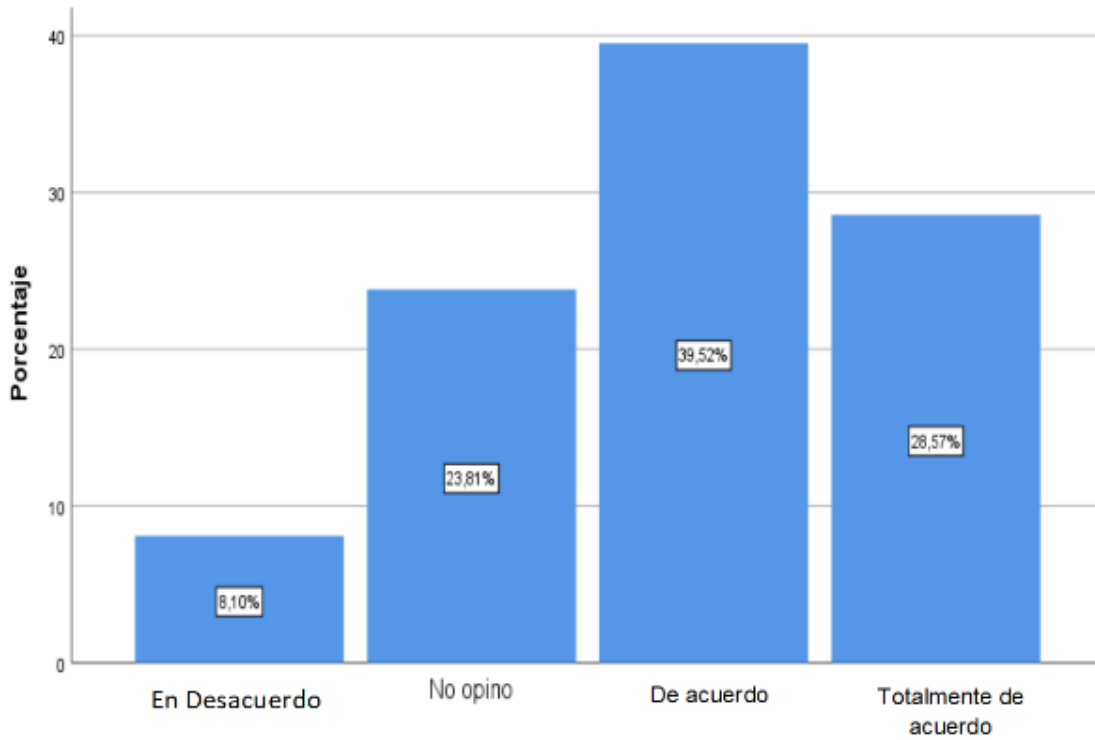
Tabla 14 ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	17	8.1	8.1	8.1
No opino	50	23.8	23.8	31.9
De acuerdo	83	39.5	39.5	71.4
Totalmente de acuerdo	60	28.6	28.6	100
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre Académico 2020A.
Elaboración SPSS

Figura 11

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia.

4.2.1.4. Sub dimensión Adaptación al Cambio.

12. ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio, necesaria para el buen desempeño de mi trabajo?

En la tabla 15 y Figura 12 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio es necesaria para el buen desempeño de mi trabajo?, en el cual el 1.9% respondieron que están totalmente en desacuerdo, 6.2% en desacuerdo, 15.2% no opinan, 36.2% de acuerdo y 40% totalmente de acuerdo.

Tabla 15

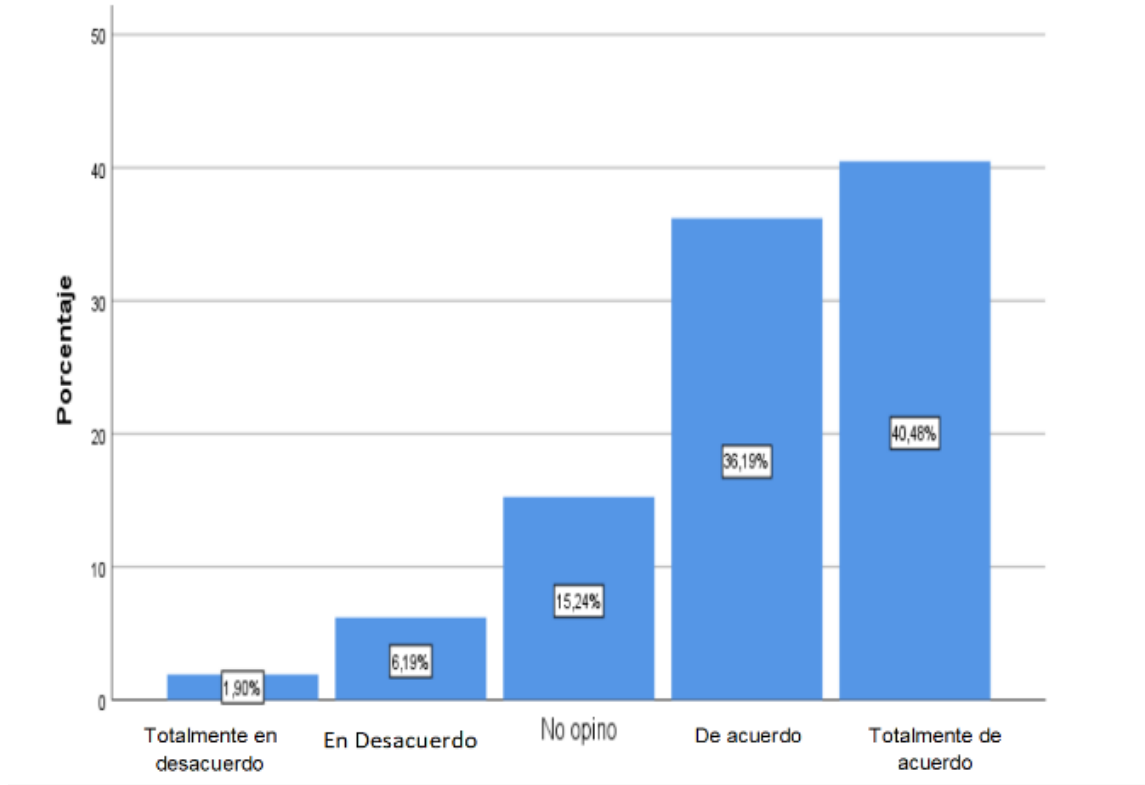
¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio, necesaria para el buen desempeño de mi trabajo?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	4	1.9	1.9	1.9
En desacuerdo	13	6.2	6.2	8.1
No opino	32	15.2	15.2	23.3
De acuerdo	76	36.2	36.2	59.5
Totalmente de acuerdo	85	40.5	40.5	100.00
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes del estudio FCA-UNAC semestre académico 2020A.
Elaboración SPSS

Figura 12

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio, necesaria para el buen desempeño de mi trabajo?



4.2.2. Resultados descriptivos de la dimensión Empleabilidad Externa

En la investigación estudiada el objeto de estudio, población y muestra fueron los estudiantes de 9no y 10mo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas que trabajan o laboran mediante Practicas Pre-Profesionales y labores afines (planillas o contratados), por lo tanto, sus respuestas nos dan una idea sobre su empleabilidad frente al uso y manejo de sus competencias profesionales adquiridas en su centro de estudio.

En la segunda pregunta se enfatizó de manera más crítica en la medición de la variable empleabilidad hacia los estudiantes ya que consideramos que la mayoría

de la población se encuentra laborando o trabajando en una empresa pública o privada sin embargo no en un área de su especialidad, también que nuestra población objeto de estudio laboran desde el segundo o tercer ciclo de la carrera por motivos económicos y que esto genera que ellos tengan experiencia laboral.

4.2.21. Subdimensión Marca Personal.

13. ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral?

En la tabla 16 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral?, en el cual el 6.2% respondieron que están en desacuerdo, 15.2% no opinan, 44.3% de acuerdo y 34.3% totalmente de acuerdo.

Tabla 16

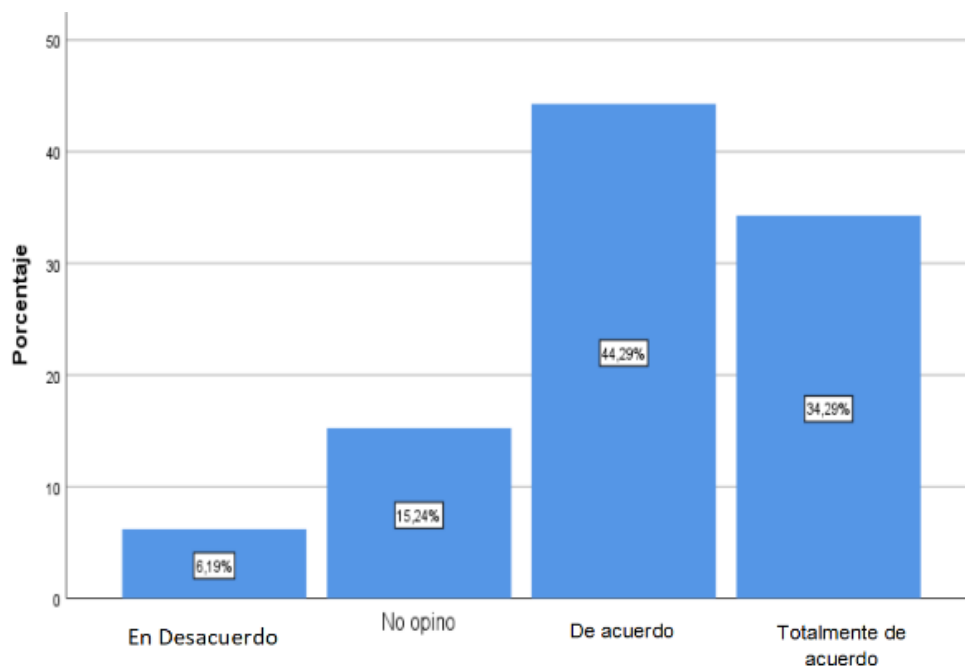
¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	13	6.2	6.2	6.2
No opino	32	15.2	15.2	21.4
De acuerdo	93	44.3	44.3	65.7
Totalmente de acuerdo	72	34.3	34.3	100.00
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.
Elaboración SPSS

Figura 13

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia.

4.2.2.2. Subdimensión Motivación.

14. *¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad?*

En la tabla 17 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de *¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad?*, en el cual el 13.8% respondieron que, en desacuerdo, 27.6% no opinan, 38.1% de acuerdo y 20.5% totalmente de acuerdo.

Tabla 17

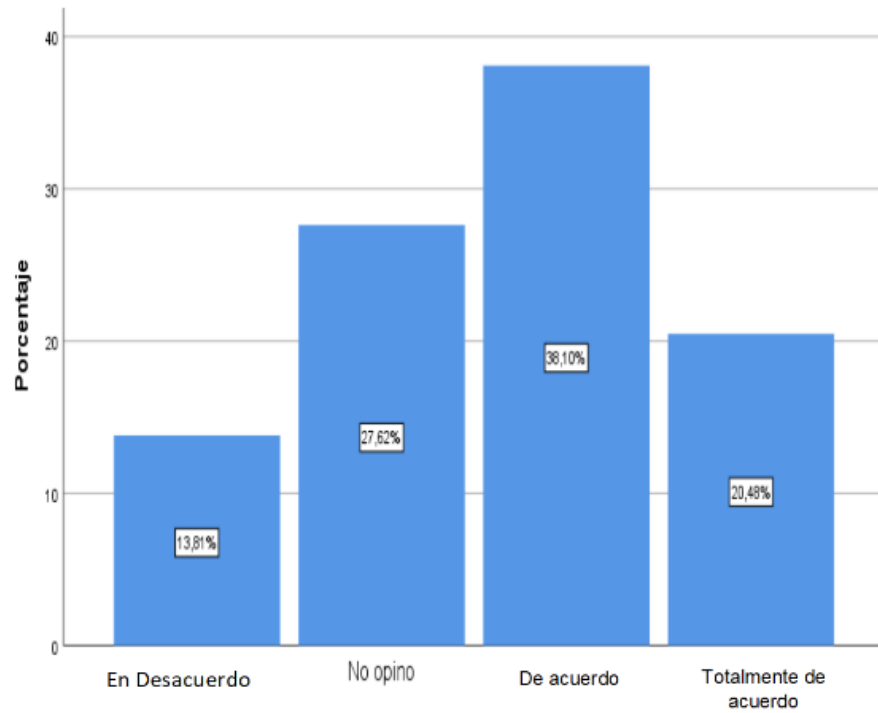
¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	29	13.8	13.8	13.8
No opino	58	27.6	27.6	41.4
De acuerdo	80	38.1	38.1	79.5
Totalmente de acuerdo	43	20.5	20.5	100.00
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre Académico 2020A.
Elaboración SPSS.

Figura 14

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia

4.2.2.3. Sub dimensión Competitividad Externa.

15.- ¿Es necesario la competitividad externa para la empleabilidad?

En la tabla 18 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de ¿Es necesario la competitividad externa para la empleabilidad?, en el cual el 12.4% respondieron que están en desacuerdo, 19.0% no opinan, 54.3% de acuerdo y 14.3% totalmente de acuerdo.

Tabla 18

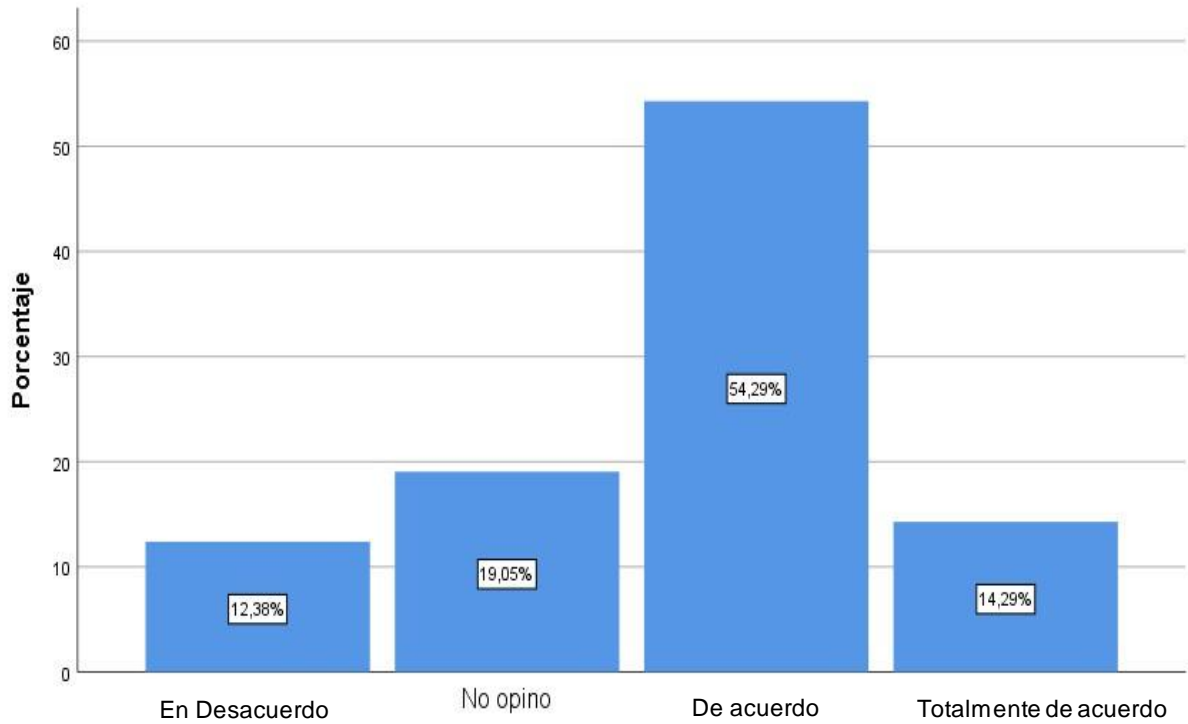
¿Es necesario la competitividad externa para la empleabilidad?

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	26	12.4	12.4	12.4
No opino	40	19.0	19.0	31.4
De acuerdo	114	54.3	54.3	85.7
Totalmente de acuerdo	30	14.3	14.3	100.00
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre Académico 2020A.
Elaboración SPSS

Figura 15

¿Es necesario la competitividad externa para la empleabilidad?



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia

4.2.2.4. Subdimensión Experiencia Laboral.

16. ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuye a mi empleabilidad?

En la tabla 19 se observa las respuestas de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas sobre la pregunta de considero que la experiencia laboral contribuye a mi empleabilidad, contribuyó en la formación para la búsqueda de empleo en su especialidad, en el cual el 3.8% respondieron que están nada satisfecho, 9.0% poco satisfecho, 13.3% no opinan, 33.3% muy satisfechos y 40.5% totalmente satisfechos.

Tabla 18

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuye a mi empleabilidad?

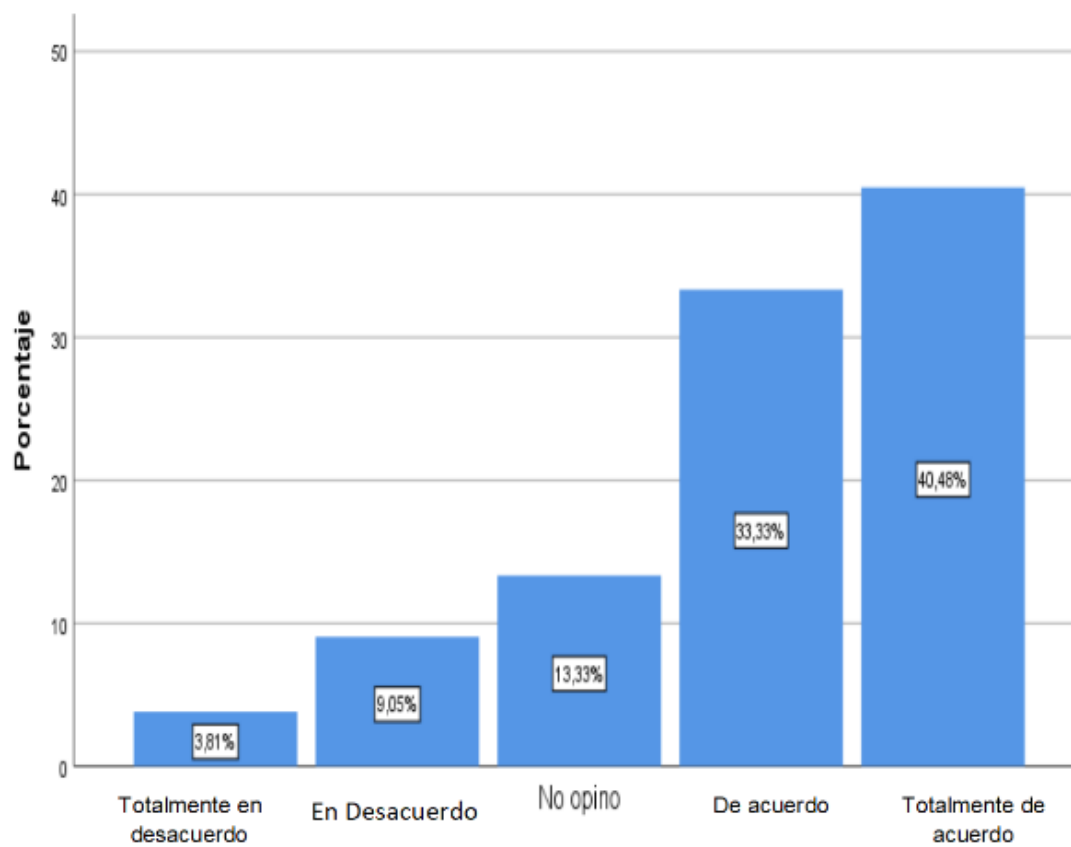
Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	8	3.8	3.8	3.8
En desacuerdo	19	9.0	9.0	12.9
No opino	28	13.3	13.3	26.2
De acuerdo	70	33.3	33.3	59.5
Totalmente de acuerdo	85	40.5	40.5	100.00
Total	210	100.0	100.0	

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración SPSS

Figura 16

¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuya



Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración propia

Se considera que estos resultados obtenidos son de mucha utilidad, aún en circunstancias que las prácticas o el trabajo hubiese sido diferente. En efecto, los principios de la Administración se aplican en cualquier organización y puesto laboral, si bien es cierto los jóvenes estudiantes laboran en puestos como cajeros, atención al cliente, restaurantes, fast food, tiendas por departamento y demás lugares. Los estudiantes se sienten en la capacidad de comprender y brindar soluciones efectivas en su lugar de trabajo. Ya que según la encuesta le dan mayor valor a su experiencia dentro del mercado laboral por que perciben cambio que se pueden aplicar para implementarlas a una mejora continua.

4.3. Resultados Inferenciales

OBJETIVO GENERAL

4.3.1. Determinar la relación directa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno decimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020.

En la tabla 20 se observó según el análisis de correlación de Spearman respecto a la comprobación de los objetivos “Establecer la relación directa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno decimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020A”, esto demuestra con una Sig. Bilateral (0,000) y un coeficiente de correlación de 0.317 esto quiere decir que existe una correlación baja y positiva respecto a las Competencias Profesionales y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020.

Tabla 19**Correlación Objetivo General**

			Competencias Profesionales	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias Profesionales	Coeficiente de correlación	1.0000	0.317
		Sig.(bilateral)		.0000
		N	210	210
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	0.317	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	210	210

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020^a.

Elaboración SPSS

OBJETIVO ESPECIFICO 1

4.3.2. Determinar en qué medida la competencia técnica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

En la tabla 21 se observó según el análisis de correlación de Spearman respecto a la comprobación de los objetivos “Determinar en qué medida la competencia técnica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A” esto demuestra con una Sig. Bilateral (0,000) y un coeficiente de correlación de 0.260 esto quiere decir que existe una correlación baja y positiva respecto a las Competencias Técnicas y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno decimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020A.

Tabla 20**Rho de Spearman Objetivo Especifico 1**

		Competencias Técnicas	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias Técnicas	Coeficiente de correlación	1.0000
		Sig.(bilateral)	0.260
		N	210
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	0.260
		Sig. (bilateral)	.000
		N	210

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración SPSS

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Analizar en qué medida la competencia metodológica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

En la tabla 22 se observó según el análisis de correlación de Spearman respecto a la comprobación de los objetivos “Analizar en qué medida la competencia metodológica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020A”, esto demuestra con una Sig. Bilateral (0,509) y un coeficiente de correlación de -0.046 esto quiere decir que no existe una correlación respecto a las Competencias Metodológicas y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno decimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020A, y a la vez se aprueba la hipótesis nula.

Tabla 21**Rho de Spearman Objetivo Especifico 2**

		Competencias Metodológica	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias Metodológica	1.0000	-0.046
		Sig.(bilateral)	.509
		N	210
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.0509
		N	210

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración SPSS

Objetivo Especifico 3

Describir en qué forma la competencia social se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

En la tabla 23 se observó según el análisis de correlación de Spearman respecto a la comprobación de los objetivos “Describir en qué forma la competencia social se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020 A”, esto demuestra con una Sig. Bilateral (0,000) y un coeficiente de correlación de 0.365 esto quiere decir que existe una correlación baja y positiva respecto a las Competencias Participativas y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno decimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020A.

Tabla 22**Rho de Spearman Objetivo Especifico 3**

		Competencias Participativa	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias Participativa	Coeficiente de correlación	1.0000
		Sig.(bilateral)	0.365
		N	210
	Empleabilidad	Coeficiente de correlación	0.365
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	210

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración SPSS

Objetivo Específico 4

Demostrar cómo la competencia participativa se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.

En la tabla 24 se observó según el análisis de correlación de Spearman respecto a la comprobación de los objetivos “Demostrar cómo la competencia participativa se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A”, esto demuestra con una Sig. Bilateral (0,000) y un coeficiente de correlación de 0.390 esto quiere decir que existe una correlación baja y positiva respecto a las Competencias Social y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno decimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020.

Tabla 23**Rho de Spearman Objetivo Especifico 4**

		Competencias Social	Empleabilidad
Rho de Spearman	Competencias Social	1.0000	0.390
		Sig.(bilateral)	.000
		N	210
	Empleabilidad	0.390	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	210

La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario aplicado a 210 estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Elaboración SPSS

4.4 Propuesta de Valor

La propuesta de valor está orientada fundamentalmente a marco legal y normativo en materia de educación superior universitaria (Ley 30220), el estatuto de la Universidad Nacional del Callao, reglamento general de estudios y demás normas administrativas con las que se dirige el desarrollo de las actividades dentro de la institución.

La ley 30220 tiene los fines la supervisión y el mejoramiento de la calidad educativa universitaria además de definir el sentido y objetivo de las universidades en materia social, económica, ambiental y cultural. Teniendo como punto de partida el marco legal de la educación superior este ha tenido ciertas dificultades respecto a la enseñanza y su calidad frente a los estudiantes y futuros profesionales como el desarrollo de competencias aplicadas a su profesión y que ello sea relacionado a su empleabilidad en el mercado laboral nacional peruano.

Para ello significó realizar una evaluación a través de un cuestionario donde se midió las competencias profesionales y la empleabilidad laboral aplicado a 210 estudiantes de 9no y 10mo ciclo de la FCA-UNAC. Teniendo como resultados las respuestas realizadas por los estudiantes, se estableció algunas deficiencias respecto al nivel de servicio educativo y su influencia en el nivel de empleabilidad, tanto el hecho de obtener resultados que afirman esta idea.

Como propuesta de valor se propone alternativas de intercambio para fomentar las competencias profesionales y mejorar la empleabilidad como la viene realizando la PUCP en el Centrum, universidad reconocida según el ranking de la SUNEDU como la 1ra mejor universidad en el Perú en la cual los estudiantes viven nuevas experiencias de conocimientos junto a estudiantes de todo el mundo y profesionales de diferentes países. Oportunidad que se está practicando en muchas universidades del mundo como la Universidad del Rosario, Colombia, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, Universidad de Chile, Chile, Universidad Torcuato Di Tella, Argentina, ESI School of Management, Guatemala ESPOL, Ecuador, Pontificia Universidad Católica de Ecuador, Ecuador, ESAI Business School, Ecuador, IESA, Venezuela, The University of Texas at Austin, USA, Universiteit Antwerpen, Bélgica, Shanghai University of Finance and Economics, China, Intercambios Virtuales – Outgoing (<https://centrum.pucp.edu.pe/internacionalizacion/intercambios/>).

A partir de las cuales, se propone mejorar el servicio educativo superior universitario ofrecido por la Facultad de Ciencias Administrativas, de tal manera que este se vea reflejado en una mejora del plan de estudios de la escuela, ya que actualmente se siente una gran insatisfacción respecto al tipo de plan de estudios siendo este no muy completo y que ofrezca todos los conocimientos básicos del profesional

de administración, obviando cursos de producción, manejo de procesos industriales, manejo de Pymes, constitución de empresas y etc.

Una mejor capacitación docente de acuerdo a las competencias que ellos manejen, diplomados, pasantías, asesorías en metodología de didáctica educativa de tal manera que puedan tener mayores conocimientos teóricos y demostrarlo en casos prácticos frente a los estudiantes. Según Ruty (2007) de argentina define a la capacitación como un proceso en el cual se orienta y brinda conocimientos técnicos y teóricos a las personas o colaboradores de una institución con la finalidad de generar un mejor desempeño en sus actividades como el desarrollo de una mejor calidad de enseñanza docente hacia los estudiantes de la facultad de ciencias administrativas.

Mejores técnicas y herramientas pedagógicas y tecnológicas, esto es necesario ya que se vive en una edad digital y tecnológica donde el manejo de sistemas de comunicación hace más óptima el tiempo de respuesta de métodos y procesos en la enseñanza de una materia o curso.

También una mejor selección de docentes especializados en los cursos a dictar y finalmente se propone optimizar el nivel de comunicación entre el estudiante y docente de tal manera que exista una retroalimentación y mejoramiento continuo y este sea beneficioso para la institución.

El objetivo principal de esta acción es elevar el nivel de aceptación y satisfacción de servicio educativo en competencias profesionales que se ofrece a los estudiantes y esto sea reflejado en el aumento del grado de empleabilidad de los estudiantes y egresados.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

El estudio de investigación que analiza las variables, presentó como objetivo principal determinar la correspondencia de las Competencias Profesionales y la Empleabilidad de los estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A. Para la recolección de datos se emplearon cuestionarios para obtener información referente a las variables, en base a una escala Likert de valores 1 (Nada satisfecho), 2(Poco satisfecho), 3 (No opino), 4 (Muy satisfecho) y 5 (Totalmente satisfecho) aplicados para las dos variables. Para la corroboración de los objetivos se aplicó la prueba de correlación de Spearman.

Como principales elementos de Competencias Profesionales se tuvo a las Competencias técnicas, Competencias Metodológicas, Competencias sociales y Competencias Participativas. Por consiguiente, para el desarrollo de los objetivos específicos, se obtuvo una correlación baja y positiva, lo cual llevó a determinar que existe relación directa y positiva de las Competencias Profesionales y la Empleabilidad de los estudiantes de la FCA-UNAC semestre académico 2020A.

Como principales elementos de la Empleabilidad se tuvo a la Empleabilidad Interna y la Empleabilidad Externa. Por consiguiente, para el desarrollo del objetivo específico 1, se obtuvo una correlación baja y positiva, lo cual llevó a determinar que las Competencias Técnicas tiene relación directa y positiva con y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas

– UNAC semestre académico 2020 A

Para el desarrollo del objetivo específico 2, se obtuvo una no correlación, lo cual llevó a determinar que las Competencias Metodológicas no tiene relación directa y positiva con la Empleabilidad de los estudiantes de la FCA-UNAC- semestre académico 2020A.

Para el desarrollo del objetivo específico 3, se obtuvo una correlación baja y positiva, lo cual llevó a determinar que las Competencias Sociales tiene relación directa y positiva con la Empleabilidad de los estudiantes de la FCA-UNAC/ semestre académico 2020A. Entonces, si la facultad de Administración muestra mayor importancia hacia el fortalecimiento de las competencias Sociales hacia sus estudiantes esto ayudará a mejorar la empleabilidad de los mismos.

Por consiguiente, para el desarrollo del objetivo específico 4, se obtuvo una correlación baja y positiva, lo cual llevó a determinar que las Competencias Participativas tienen relación directa y positiva con la Empleabilidad.

Concibiéndose resultados similares tal caso del estudio de Bolaños (2018) respecto a nuestra conclusión de que las competencias se relacionan a la demanda laboral específicamente las competencias metodológicas o practico esto con el fin de mejorar las aptitudes laborales del estudiante.

En la investigación mencionada se determinó una relación baja existente entre las variables estudiadas de tal manera estos resultados son similares a nuestra investigación ya que se observó en nuestra investigación una relación baja.

Uriate (2017) concluye de la misma manera respecto a la afirmación de los objetivos

de nuestra investigación, las recomendaciones y sugerencias producto de sus conclusiones acerca de las variables estudiadas en su investigación que guardan cierta similitud a nuestra investigación. Tal cual afirmó en la investigación citada que estudia la relación entre las variables de empleabilidad y competencias profesionales una relación significativa y positiva en jóvenes egresados de la Universidad Señor de Sipán en el Perú. Como muestra nuestra investigación ya que se observó un resultado similar al nuestro (relación baja).

Además, Silva (2017) afirma en su investigación la corroboración de su hipótesis general, de igual manera esto refuerza nuestra investigación ya que también sirve de apoyo a nuestra hipótesis y se toma como modelo para futuras investigaciones similares. De tal manera la investigación ofreció como resultados estadísticos que existe una relación significativa pero baja respecto a las variables de estudio, de tal manera esta investigación aportó soporte a nuestro estudio ya que concluye con resultados similares.

Ezequiel y Zarate (2019) en su tesis de la USMP también concluyen como resultados que sus egresados no percibieron ninguna capacitación para fortalecer sus conocimientos y competencias, esto muy similar a nuestra investigación debido a que se demostró que la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC no ha sabido implementar o dar importancia a las competencias y capacidades, por lo tanto, se afecta el crecimiento de la empleabilidad de los estudiantes.

Almanza y Vargas (2015), en su investigación relacionada a nuestras variables de estudio en egresados de la ITLAC también tuvieron similares resultados respecto a la afirmación de relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en forma positiva, este resultado también refuerza y apoya a los resultados del es-

tudio al demostrar que también existe relación entre las variables estudiadas. De la misma forma como Almanza y Vargas en Chile y Esquivel y Zarate en Perú las demás Investigaciones como antecedentes de Investigación resuelven conclusiones similares a nuestra Investigación de tal manera que resultan con una relación significativa baja al igual que nuestro estudio realizado.

CONCLUSIONES

De acuerdo al estudio, aplicación, ordenamiento de información e interpretación de los resultados, se pudo llegar a las siguientes conclusiones:

Existe una relación significativa ($p=0.00$) de las Competencias Profesionales y la empleabilidad de los estudiantes en la FCA-UNAC semestre académico 2020A., obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman es de 0.317, lo que se traduce como una relación de nivel baja y positiva en consecuencia se acepta la Hipótesis General de la investigación.

Existe una relación significativa ($p=0.00$) entre las Competencias Técnicas y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad De Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020, por haberse encontrado un coeficiente de correlación de Spearman de 0.260.

No existe una relación significativa ($p=0.509$) entre las Competencias Metodológicas y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad De Ciencias Administrativas – UNAC 2020, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman es de -0.046, lo que se traduce como una no relación y en consecuencia la afirmación de la Hipótesis Nula (H_{n2}).

Existe una relación significativa ($p=0.00$) entre las Competencias Participativas y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad De Ciencias Administrativas – UNAC 2020, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman es de 0.365, lo que se traduce como una relación de nivel bajo y positivo.

Existe una relación significativa ($p=0.00$) entre las Competencias Social y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad De

Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman es de 0.390, lo que se traduce como una relación de nivel bajo y positivo.

RECOMENDACIONES

Como principales recomendaciones:

- Se recomienda de acuerdo a las conclusiones fomentar de manera más activa por parte de las autoridades de la Facultad De Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao la promoción y valoración de las competencias profesionales y su impacto hacia la empleabilidad de los estudiantes mismos. De acuerdo a nuestro mercado laboral cada vez más exigente en la experiencia profesional; se recomienda a las autoridades de Facultad De Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao, gestionar una mayor empleabilidad a través de la bolsa laboral manejada por el área correspondiente.
- Se recomienda en base a los resultados obtenidos en la investigación el de sugerir a las autoridades de la Facultad De Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao de mejorar o implementar un sistema de calidad, este mismo mejorando las competencias profesionales y la empleabilidad de los de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad De Ciencias Administrativas – UNAC semestre académico 2020.
- Se recomienda a las autoridades de la institución el poder dar mayor importancia a las competencias técnicas que la Facultad De Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional del Callao ofrece hacia sus estudiantes, mediante charlas, talleres, círculos de estudios y esto en aras de mejorar la empleabilidad de sus estudiantes

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Abell, A., & Oxbrow, N. (2001). *Competing with Knowledge*. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=XtgqDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Competing+with+knowledge&ots=LQaArd4Rdv&sig=IAP2qjeIJo9Zha6SW41mWiD5OC0#v=onepage&q=Competing%20with%20knowledge&f=false>
- Alles, M. (2009). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por Competencias*. Buenos Aires: Ediciones Granica SA.
- Almanza Jiménez, R., & Vargas Hernández, J. (2015). Revista Gestión de las Personas y Tecnología. *Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC*, 8, 22, 17-28. Michoacán. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5771010>
- Álvarez Gavilanes, J. E., & Romero Fernández, A. (2015). LA EMPLEABILIDAD DE GRADUADOS UNIVERSITARIOS EN EL CONTEXTO LATINOAMERICANO. RELAJIDAD DE UNIANDES, ECUADOR. *Atenas*, 1-15.
- Alvarez Valverde, N. S., Najarro Ñaccha, M. M., & Paredes Quiñones, F. A. (2017). Competencias socioemocionales en la gestión de la empleabilidad de estudiantes universitarios: el estudio de caso de las carreras profesionales de Gestión y Alta Dirección y de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú en el 2017. (*Tesis de Título*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9863/Alv>

arez%20Valverde_Najarro%20%20c3%91accha_Paredes%20Qui%20c3%b1on
es_competencias_socioemocionales_gesti%20c3%b3n1.pdf?sequence=1&is
Allowed=y

Ansorena Cao, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*.
Obtenido de
[http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/15%20pasos%20para%20la%20selecci%C3
%B3n%20de%20personal%20con%20%C3%A9xito.pdf](http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/15%20pasos%20para%20la%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20con%20%C3%A9xito.pdf)

ARIAS G, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.

Bolaños S, E. A. (2018). Análisis de la demanda del mercado laboral en la Zona
1 y el nivel de empleabilidad de los graduados de la carrera de
Administración de Empresas y Marketing, caso UPEC. *(Tesis Título)*.
Universidad Politécnica Estatal de Carchi, Tulcán. Obtenido de
[http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/683/1/MERCADO-
LABORAL-Y-NIVEL-DE-EMPLEABILIDAD.pdf](http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/683/1/MERCADO-LABORAL-Y-NIVEL-DE-EMPLEABILIDAD.pdf)

Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager*. Obtenido de
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KmFR7BnLdCoC&oi=fnd&pg
=PP19&dq=boyatzis+The+competent+manager&ots=wvbLXwPIXz&sig=K
HF047kApVVDipFd5XPwoav3hS8#v=onepage&q=boyatzis%20The%20co
mp etent%20manager&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=KmFR7BnLdCoC&oi=fnd&pg=PP19&dq=boyatzis+The+competent+manager&ots=wvbLXwPIXz&sig=KHF047kApVVDipFd5XPwoav3hS8#v=onepage&q=boyatzis%20The%20competent%20manager&f=false)

Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y
perfeccionamientos profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación
Empresarial*, 8-14.

Carbajulca Milla, M. J. (2019). Perfil de competencias y empleabilidad del egresado
en Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de

Huaraz 2014-2018. (*Tesis Doctorado*). Universidad de San Martín de Porres, Lima. Obtenido de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5812/CARB_AJULCA_MM.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Cuesta Santos, A. R. (2011). IMPACTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LAS PYMES DEL. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 300-311.

Ernst, A., & Young. (2000). *globalonlineretailing2001.pdf*. Obtenido de <https://www.indiadomain.com/pdf/globalonlineretailing2001.pdf>

Esquivel Vera, R., & Zarate Farfan, E. (2019). Competencias profesionales y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019. (*Tesis de Maestría*). Universidad de San Martín de Porres, Lima. Obtenido de Competencias profesionales y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019: obtenido de: http://repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5643/Trab_inv_maes_Esq_Zara.abierto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García Manjón, J. V., & Pérez López, C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-12.

Gómez Rojas, J. P. (2015). Competencias Profesionales. *Anestesiología*, 49-55.

González Díaz, E. E., & Alfaro Castillo, M. (2015). CAPIC REVIEW. *Competencias profesionales y la empleabilidad, para egresados y titulados de la carrera de*

auditoría, 13, 125-134. Universidad de La Serena.
doi:<https://doi.org/10.35928/cr.vol13.2015.50>

Hillary, J., & Pollard, E. (1998). *EMPLOYABILITY: DEVELOPING A FRAMEWORK FOR POLICY ANALYSIS*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/43539201/Employability_Developing_a_framework_for20160309-24658-1ix1nw2.pdf?1457521484=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEmployability_developing_a_framework_for.pdf&Expires=1595043651&Signature=bAI0~

INEI. (2018). *INEI*. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1544/

International Project Management Association. (2009). *Bases para la competencia en Dirección de Proyectos*. Valencia : Editorial UPV.

Machuca Pinedo, G. (2018). *Repositorio UNE*. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1602/TM%20CE-Du%203550%20M1%20%20Machuca%20Pinedo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez , F. M., & Carmona, G. (2009). APROXIMACIÓN AL "CONCEPTO DE "COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS": VALOR SOCIAL E IMPLICACIONES EDUCATIVAS. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 82-98.

Maura González, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista cubana de educación superior*, 45-53.

- McClelland, D. (1973). *Testing for competencies rather than intelligence American Psychologist*. Obtenido de <https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor.
- Mertens, L. (1998). *La gestión por Competencia Laboral en el Empresa y la Formación Profesional*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Navio Gamez, A. (2001). *Las competencias del formador de formación continuada. Análisis desde los programas de formación de formadores*. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/5004#page=1>
- Nuñez Lira , L. A., Bravo Rojas, L. M., Cruz Carbajal , C. T., & Hinostroza Sotelo, M. (2018). *Repositorio Digital UCV*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36354>
- OIT. (2004). *195 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R195
- OIT. (2019). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_732198/lang--es/index.htm
- OIT. (2019). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_710884.pdf

- Ortoll Espinet, E. (2004). Competencias profesionales y uso de la información en el lugar del trabajo. *El profesional de la información*, 338-345. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/17053/1/ortoll.pdf>
- Rodriguez , N., & Feliú, P. (1996). *Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial*. Obtenido de http://www.psycoconsult.com/download/cdt_91.pdf.
- Rodríguez Martínez, A. (2012). Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad. (*Tesis Doctoral*). Universidad Zaragoza, España. Obtenido de <https://zaguan.unizar.es/record/9591?ln=es#>
- Rodriguez, C. J. (2009). *Índice de empleabilidad de los Jovenes*. Obtenido de https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_32.pdf
- Ros Guasch, J. A. (2006). *Análisis de Roles de Trabajo en Equipo: Un Enfoque Centrado en Comportamientos*. Obtenido de <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2006/tdx-0307107-154817/jarg1de1.pdf>
- Silva Sánchez, O. (2017). Empleabilidad y competencias gerenciales de los graduados en la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, año 2017. (*Tesis de Maestría*). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13888/Silvia_S O.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13888/Silvia_S_O.pdf?sequence=1)
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*. Obtenido de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnc2JtbGlicmFyeXB1bmV8Z3g6MWZjMTg2ODNhMDQzOWRkYW>

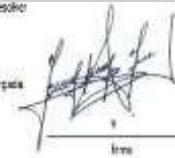

- Spitzer, K. L., Einsenberg, M. B., & Lowe, C. A. (1998). *Institute of Education Sciences*. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED427780.pdf>
- Stuart, L. (1999). *21st century skills for 21st century jobs*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=7bToFHD9hSgC&oi=fnd&pg=PP7&dq=Stuart,+L.+21st+century+skills+PDF&ots=JiaNtLfW_o&sig=RK0lxQVzg6lhWfTszK4gwMd-9vA#v=onepage&q&f=false
- Tito, P. L., Pereda, F., & Vilcabana Noriega, P. (2008). EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNMSM. *Gestión en el tercer milenio*, 59-70.
- Tobón, S., Rial Sanchez, A., Carretero Diaz, M. A., & García Fraile, J. A. (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- UNAC. (2015). *UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO*. Recuperado el 05 de 07 de 2020, de UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO: https://unac.edu.pe/images/documentos/Estatuto_2020.pdf
- Uriarte Tarrillo, C. (2017). La empleabilidad y su relación con las competencias profesionales del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad Señor de Sipán, Pimentel 2017. (*Tesis de Bachiller*). Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4600/Uriarte%20Tarrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- USMP. (2019). *Repositorio Academico USMP*. Obtenido de <http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/5812>
- Valdez Abellan , J., Trapote, A., Pardo Picazo, M. Á., & Jover Smet, M. (2015). Universidad de Alicante. *Empleabilidad en la Ingeniería Civil. Fortalezas y*

debilidades desde el punto de vista de alumnos y egresados. Alicante.

Obtenido de <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/49968?locale=en>

ANEXOS

ANEXO 1: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA VALIDACIÓN DE EXPERTOS						
<u>I. DATOS GENERALES</u>						
Título de la Investigación: Las competencias profesionales y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020						
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y FINANZAS INTERNACIONALES						
Grado Académico: INTERNACIONALES						
Institución en la trabaja el ex- perto: Universidad Católica Sedes Sapientiae						
Cargo que desempeña: Docente						
Apellidos y Nombres: Asenjo García Yovanny Jesús						
Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta (Cuestionarios)						
Autor del Instrumento: Miriam del Rosario Cajahuanca Loli						
<u>II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN</u>						
MUY DEFICIENTE (01) DEFICIENTE (02) ACEPTABLE (03) BUENA (04) EXCELENTE (05)						
INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con el lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				4	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				4	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal sobre la materia del teletrabajo.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento responden a un esquema y traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables de investigación.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad				4	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.				4	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				4	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				4	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				4	
PERTINENCIA	El instrumento responde a un valor teórico, metodológico y práctico.				4	
SUBTOTAL:					32	10
VALORACION TOTAL:					42	
<p style="text-align: center;"><u>III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:</u></p> <p>El instrumento es cuestionario y multipersonal con el fin de orientado a conseguir información de los participantes de la modalidad, se encuentran preguntas clavas orientadas al cumplimiento de los objetivos de investigación</p>						
<p style="text-align: center;"><u>IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:</u></p> <p>El promedio de valoración es positivo, en calidad de bueno con 04.5 de promedio de acuerdo a la ponderación otorgada.</p>						
  Yovanny Jesus Asenjo García						

FICHA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Las competencias profesionales y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020

Grado Académico: Magister en Administración
 Institución en la trabaja el experto: Universidad Nacional del Callao
 Docente Asociado a Tiempo Parcial - Facultad de Ciencias
 Adminis- Cargo que desempeña: trativas
 Apellidos y Nombres: Suarez Bazalar Raúl
 Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta (Cuestionarios)
 Autor del Instrumento: Miriam del Rosario Cajahuanca Loli

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (01) DEFICIENTE (02) ACEPTABLE (03) BUENA (04)
 EXCE-LENTE (05)

INDICADOR	CRITERIOS	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con el lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal sobre la materia del teletrabajo.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento responden a un esquema y traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables de investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar,				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde a un valor teórico, metodológico y práctico.				x	
SUBTOTAL:						
VALORACIÓN TOTAL:		4				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Y SUGERENCIAS:

cipantes de la modalidad, se encuentran preguntas claras y objetivas orientadas al cumplimiento de la opción.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

El promedio de valoración es positivo, en calidad de bueno con 4.6 de promedio de acuerdo a la ponderación otorgada.



firma
a

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

FICHA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Las competencias profesionales y la Empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020

Grado Académico: Doctor en Administración

Institución en la trabaja el experto:

Universidad Nacional del Callao

Cargo que desempeña: Docente Principal en Facultad de Ciencias Administrativas

Apellidos y Nombres: Durán Herrera Víctor Hugo

Instrumento motivo de la evaluación: Encuesta (Cuestionarios)

Autor del Instrumento: Miriam del Rosario Cajahuanca Loli

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADOR	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con el lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal sobre la materia del teletrabajo.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento responden a un esquema y traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables de investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde a un valor teórico, metodológico y práctico.					x
SUBTOTAL:						x

VALORACIÓN TOTAL: 48

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Y SUGERENCIAS:

El instrumento es cuestionario y multiopción sin escala específica pero orientado a conseguir información de los participantes de la modalidad, se encuentran preguntas claras y objetivas orientadas al cumplimiento de los objetivos de Investigación. Se sugiere complementar el instrumento con entrevista estructurada u otro análisis focalizado a factores de recursos humanos que los trabajadores no pueden resolver.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

El promedio de valoración es positivo, en calidad de bueno con 04.8 de promedio de acuerdo a la ponderación otorgada.



Dr. Víctor Hugo Durán
Herrera
DNI 155804

ANEXO 4:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN CON PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN CON PREGUNTAS DE CUESTIONARIO			
Variable 1	Dimensiones	Competencias Laborales:	
Competencias profesionales	Técnica	1.- ¿Aportó el plan de estudio del FCA-UNAC, para la búsqueda de empleo en su especialidad?	
		2.- ¿Aportaron los docentes de los FCA-UNAC sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral?	
	Metodológica	3.- ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la enseñanza de métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo?	
		4.- ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la formación de procedimientos para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad?	
	Participativa	5.- ¿Durante las prácticas pre profesionales, Ud., que tan activa fue tu participación y aporte en la creación de nuevas ideas en el campo laboral?	
		6.- ¿Considero que en la FCA-UNAC, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo en el puesto de Trabajo?	
	Social	7.- ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyo en el aprendizaje de la sociabilización profesionales?	
		8.- ¿Considera que la FCA-UNAC contribuyo en la formación de su actitud frente al empleo?	
		Empleabilidad interna	
Empleabilidad	Empleabilidad interna	9.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en la innovación y en mi desarrollo laboral?	
		10.- Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en mi eficacia de buena manera en el desarrollo de mi trabajo	
		11.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral?	
		12. Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio es necesaria para el buen desempeño de mi trabajo	
			Empleabilidad externa
	Empleabilidad externa	13.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral?	
		14.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad?	
		15. ¿Es necesario la competitividad externa para la empleabilidad?	
16.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuye a mi empleabilidad?			

ANEXO 5: CUESTIONARIO

N.º		ITEMS	1	2	3	4	5
I		COMPETENCIAS PROFESIONALES					
01	Técnica	1.- Aportó el plan de estudio del FCA-UNAC para la búsqueda de empleo en su especialidad?					
02	Técnica	2.- ¿Aportaron los docentes de los FCA-UNAC sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral					
03	Metodológica	3.- ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC de la enseñanza de métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo?					
04	Metodológica	4.- ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC de la formación en procedimientos para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad?					
05	Participativa	5. ¿Durante las prácticas pre profesionales, Ud., que tan activa fue tu participación y aporte en la creación de nuevas ideas en el campo laboral?					
06	Participativa	6. ¿Considero que en la FCA-UNAC, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo en el puesto de Trabajo?					
07	Social	7. ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyó en el aprendizaje de la sociabilización profesionales?					
08	Social	8. ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyo en la formación de su actitud frente al empleo?					

II		EMPLEABILIDAD					
01	Empleabilidad interna	9.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en la innovación y en mi desarrollo laboral?					
02	Empleabilidad interna	10.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en mi eficacia de buena manera en el desarrollo de mi trabajo?					
03	Empleabilidad interna	11.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral?					
04	Empleabilidad interna	12. ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio es necesaria para el buen desempeño de mi trabajo?					
05	Empleabilidad externa	13.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral?					
06	Empleabilidad externa	14.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad?					
07	Empleabilidad externa	15. ¿Es necesario la competitividad externa para la empleabilidad?					
08	Empleabilidad externa	16.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuye a mi empleabilidad?					

ANEXO 6:

METODOLOGÍA PARA ELABORAR LOS INDICADORES A PARTIR DE LAS RESPUESTAS A LOS CUESTIONARIOS

Pregunta 1.- Aportó el plan de estudio del FCA-UNAC para la búsqueda de empleo en su especialidad?

El indicador que se propone es: Niveles de aporte del plan de estudios para la búsqueda de empleo en su especialidad (%)

Pregunta 2.- ¿Aportaron los docentes de los FCA-UNAC sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral?

El indicador que se propone es: Nivel de aporte de los docentes sobre las destrezas necesarias para la inserción laboral (%)

Pregunta 3.- ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la enseñanza de métodos

más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo?

El indicador que se propone es: Nivel de aporte de los docentes en la enseñanza de

métodos más asertivos para la resolución de problemas en su profesión y su empleo (%)

4.- ¿Aportaron los docentes de la FCA-UNAC en la formación de procedimientos para adaptarse a los cambios relacionados con su especialidad?

El indicador que se propone es: Nivel de aporte de los docentes en la formación para

adaptarse a los cambios en su especialidad (%)

5.- ¿Durante las prácticas pre profesionales, Ud., que tan activa fue tu participación y

aporte en la creación de nuevas ideas en el campo laboral?

El indicador que se propone es: Nivel de aporte en aprendizajes de la sociabilización

profesional por parte de la FCA-UNAC. (%)

6.- ¿Considero que en la FCA-UNAC, se le incentivó para desarrollar trabajos en equipo en el puesto de trabajo

El indicador que se propone es: Nivel de aporte en la formación de aptitudes frente al

empleo por parte de la FCA-UNAC. (%)

7.- ¿Considero que la FCA-UNAC contribuyo en el aprendizaje de la sociabilización profesionales?

El indicador que se propone es: Nivel de aporte de las prácticas pre profesionales en la participación y creación de nuevas ideas en el campo laboral. (%)

8.- ¿Considera que la FCA-UNAC contribuyo en la formación de su actitud frente al empleo?

El indicador que se propone es: Nivel de incentivo de la FCA-UNAC en la formación de la actitud frente a la organización (%)

9.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyen en la innovación y en mi desarrollo laboral?

El indicador que se propone es: Nivel de aporte de mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC en la innovación y desarrollo laboral (%)

10.-¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA- UNAC contribuyen en mi eficacia de buena manera en el desarrollo de mi trabajo?

El indicador que se propone es: Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC contribuyeron en mi eficacia en el trabajo. (%)

11.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC, me han permitido ser competitivo dentro de mi puesto laboral?

El indicador que se propone es: Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio es necesaria para el buen desempeño de mi trabajo. (%)

12. ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA - UNAC me permiten la adaptación al cambio es necesaria para el buen desempeño de mi trabajo Empleabilidad externa?

El indicador que se propone es: Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten la adaptación al cambio es necesaria para el buen desempeño de mi trabajo. (%)

13.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral?

El indicador que se propone es: Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar mi marca personal para obtener un puesto laboral. (%)

14.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad?

El indicador que se propone es: Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten desarrollar una buena motivación para mi empleabilidad. (%)

15. ¿Es necesario la competitividad externa para la empleabilidad?

El indicador que se propone es: Nivel de necesidad de la competitividad externa para la empleabilidad (%)

16.- ¿Considero que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuye a mi empleabilidad?

El indicador que se propone es: Nivel en que mis competencias desarrolladas en la FCA-UNAC me permiten obtener experiencia laboral que contribuye a mi empleabilidad (%)

Nota metodológica: La escala likert de respuestas tiene las siguientes alternativas: (5) Mucho, (4) Regular, (3) No Opina, (2) Poco y (1) Nada

En general (1) es el menor valor y asciende hasta (5) que es la mejor calificación. Según el tipo de pregunta, se adapta la interpretación. Por ejemplo, el valor 5 puede significar además muy de acuerdo, muy satisfecho, muy importante, entre otros. Contrariamente, 1 puede significar además muy en desacuerdo, muy insatisfecho, y muy poco importante.

*BASE DE DATOS TESIS MIRIAM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



2 : sumatecnica 4,00

	tecnica1	tecnica2	metodologica1	metodologica2	Participativa1	Participativa2	Social1	Social2
1	2	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	4	2	2	2
3	4	2	3	4	4	4	3	3
4	1	2	2	2	4	2	2	2
5	1	2	2	2	3	2	2	3
6	1	2	3	2	3	2	2	2
7	4	4	4	2	4	4	4	4
8	4	2	4	4	4	4	4	4
9	2	2	2	2	4	2	1	2
10	2	3	4	4	6	4	4	4
11	2	4	4	4	4	5	5	5
12	2	2	2	2	4	4	4	4
13	2	2	3	4	4	4	5	4
14	2	2	2	2	4	3	4	4
15	5	2	2	2	3	4	4	4
16	3	2	3	2	3	2	3	3
17	4	4	4	2	4	3	4	4
18	4	2	4	4	4	5	4	5
19	2	2	2	2	4	4	4	2
20	3	3	4	4	5	3	3	3
21	1	4	4	4	4	1	1	2
22	4	2	2	2	4	4	4	4
23	2	2	3	4	4	3	2	3
24	2	2	2	2	4	2	2	2
25	3	2	2	2	3	4	3	4
26	2	2	3	2	3	4	3	3
27	1	4	4	2	4	3	3	3
28	4	2	4	4	4	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

2 : sumatecnica 4,00

	tecnica1	tecnica2	metodologica1	metodologica2	Participativa1	Participativa2	Social1	Social2
28	1	2	4	4	4	2	2	2
29	3	2	2	2	4	3	2	2
30	3	3	4	4	5	3	3	3
31	2	4	4	4	4	4	4	4
32	4	2	2	2	4	2	2	4
33	4	2	3	4	4	4	4	4
34	4	2	2	2	4	4	4	4
35	4	2	2	2	3	3	3	2
36	1	2	3	2	3	3	3	3
37	1	4	4	2	4	2	3	2
38	4	2	4	4	4	4	4	4
39	2	2	2	2	4	3	3	3
40	4	3	4	4	5	2	4	4
41	2	4	4	4	4	5	3	3
42	2	2	2	2	4	2	4	4
43	1	2	3	4	4	2	2	2
44	2	2	2	2	4	2	2	2
45	2	2	2	2	3	4	3	3
46	2	2	3	2	3	4	4	4
47	2	4	4	2	4	3	2	2
48	2	2	4	4	4	3	2	2
49	2	2	2	2	4	3	2	2
50	2	3	4	4	5	4	5	4
51	2	4	4	4	4	4	4	4
52	2	2	2	2	4	2	2	2
53	4	2	3	4	4	4	3	3
54	1	2	2	2	4	2	2	2
55	1	2	2	2	4	2	2	2



2 : sumatecnica 4,00

	tecnica1	tecnica2	metodologica1	metodologica2	Participativa1	Participativa2	Social1	Social2
55	1	2	2	2	3	2	2	3
56	1	2	3	2	3	2	2	2
57	4	4	4	2	4	4	4	4
58	4	2	4	4	4	4	4	4
59	2	2	2	2	4	2	1	2
60	2	3	4	4	5	4	4	4
61	2	4	4	4	4	5	5	5
62	2	2	2	2	4	4	4	4
63	2	2	3	4	4	4	5	4
64	2	2	2	2	4	3	4	4
65	5	2	2	2	3	4	4	4
66	3	2	3	2	3	2	3	3
67	4	4	4	2	4	3	4	4
68	4	2	4	4	4	5	4	5
69	2	2	2	2	4	4	4	2
70	3	3	4	4	5	3	3	3
71	1	4	4	4	4	1	1	2
72	4	2	2	2	4	4	4	4
73	2	2	3	4	4	3	2	3
74	2	2	2	2	4	2	2	2
75	3	2	2	2	3	4	3	4
76	2	2	3	2	3	4	3	3
77	1	4	4	2	4	3	3	3
78	1	2	4	4	4	2	2	2
79	3	2	2	2	4	3	2	2
80	3	3	4	4	5	3	3	3
81	2	4	4	4	4	4	4	4
82	4	2	2	2	4	2	2	2

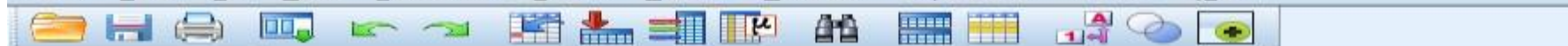
2 : sumatecnica 4,00

	tecnica1	tecnica2	metodologica1	metodologica2	Participativa1	Participativa2	Social1	Social2
82	4	2	2	2	4	2	2	4
83	4	2	3	4	4	4	4	4
84	4	2	2	2	4	4	4	4
85	4	2	2	2	3	3	3	2
86	1	2	3	2	3	3	3	3
87	1	4	4	2	4	2	3	2
88	4	2	4	4	4	4	4	4
89	2	2	2	2	4	3	3	3
90	4	3	4	4	5	2	4	4
91	2	4	4	4	4	5	3	3
92	2	2	2	2	4	2	4	4
93	1	2	3	4	4	2	2	2
94	2	2	2	2	4	2	2	2
95	2	2	2	2	3	4	3	3
96	2	2	3	2	3	4	4	4
97	2	4	4	2	4	3	2	2
98	2	2	4	4	4	3	2	2
99	2	2	2	2	4	3	2	2
100	2	3	4	4	5	4	5	4
101	2	4	4	4	4	4	4	4
102	2	2	2	2	4	2	2	2
103	4	2	3	4	4	4	3	3
104	1	2	2	2	4	2	2	2
105	1	2	2	2	3	2	2	3
106	1	2	3	2	3	2	2	2
107	4	4	4	2	4	4	4	4
108	4	2	4	4	4	4	4	4
109	2	2	2	2	4	2	2	2



2 : sumatecnica 4,00

	tecnica1	tecnica2	metodologica1	metodologica2	Participativa1	Participativa2	Social1	Social2
109	2	2	2	2	4	2	1	2
110	2	3	4	4	5	4	4	4
111	2	4	4	4	4	5	5	5
112	2	2	2	2	4	4	4	4
113	2	2	3	4	4	4	5	4
114	2	2	2	2	4	3	4	4
115	5	2	2	2	3	4	4	4
116	3	2	3	2	3	2	3	3
117	4	4	4	2	4	3	4	4
118	4	2	4	4	4	5	4	5
119	2	2	2	2	4	4	4	2
120	3	3	4	4	5	3	3	3
121	1	4	4	4	4	1	1	2
122	4	2	2	2	4	4	4	4
123	2	2	3	4	4	3	2	3
124	2	2	2	2	4	2	2	2
125	3	2	2	2	3	4	3	4
126	2	2	3	2	3	4	3	3
127	1	4	4	2	4	3	3	3
128	1	2	4	4	4	2	2	2
129	3	2	2	2	4	3	2	2
130	3	3	4	4	5	3	3	3
131	2	4	4	4	4	4	4	4
132	4	2	2	2	4	2	2	4
133	4	2	3	4	4	4	4	4
134	4	2	2	2	4	4	4	4
135	4	2	2	2	3	3	3	2
136	4	2	2	2	2	2	2	2



2 : sumatecnica 4,00

	tecnica1	tecnica2	metodologica1	metodologica2	Participativa1	Participativa2	Social1	Social2
136	1	2	3	2	3	3	3	3
137	1	4	4	2	4	2	3	2
138	4	2	4	4	4	4	4	4
139	2	2	2	2	4	3	3	3
140	4	3	4	4	5	2	4	4
141	2	4	4	4	4	5	3	3
142	2	2	2	2	4	2	4	4
143	1	2	3	4	4	2	2	2
144	2	2	2	2	4	2	2	2
145	2	2	2	2	3	4	3	3
146	2	2	3	2	3	4	4	4
147	2	4	4	2	4	3	2	2
148	2	2	4	4	4	3	2	2
149	2	2	2	2	4	3	2	2
150	2	3	4	4	5	4	5	4
151	2	4	4	4	4	4	4	4
152	2	2	2	2	4	2	2	2
153	4	2	3	4	4	4	3	3
154	1	2	2	2	4	2	2	2
155	1	2	2	2	3	2	2	3
156	1	2	3	2	3	2	2	2
157	4	4	4	2	4	4	4	4
158	4	2	4	4	4	4	4	4
159	2	2	2	2	4	2	1	2
160	2	3	4	4	5	4	4	4
161	2	4	4	4	4	5	5	5
162	2	2	2	2	4	4	4	4
163	2	2	2	2	4	4	4	4



2 : sumatecnica 4,00

	tecnic1	tecnic2	metodologica1	metodologica2	Participativa1	Participativa2	Social1	Social2
163	2	2	3	4	4	4	5	4
164	2	2	2	2	4	3	4	4
165	5	2	2	2	3	4	4	4
166	3	2	3	2	3	2	3	3
167	4	4	4	2	4	3	4	4
168	4	2	4	4	4	5	4	5
169	2	2	2	2	4	4	4	2
170	3	3	4	4	5	3	3	3
171	1	4	4	4	4	1	1	2
172	4	2	2	2	4	4	4	4
173	2	2	3	4	4	3	2	3
174	2	2	2	2	4	2	2	2
175	3	2	2	2	3	4	3	4
176	2	2	3	2	3	4	3	3
177	1	4	4	2	4	3	3	3
178	1	2	4	4	4	2	2	2
179	3	2	2	2	4	3	2	2
180	3	3	4	4	5	3	3	3
181	2	4	4	4	4	4	4	4
182	4	2	2	2	4	2	2	4
183	4	2	3	4	4	4	4	4
184	4	2	2	2	4	4	4	4
185	4	2	2	2	3	3	3	2
186	1	2	3	2	3	3	3	3
187	1	4	4	2	4	2	3	2
188	4	2	4	4	4	4	4	4
189	2	2	2	2	4	3	3	3
190	1	2	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables



2 : sumatecnica 4,00

	tecnic1	tecnic2	metodologica1	metodologica2	Participativa1	Participativa2	Social1	Social2
190	4	3	4	4	5	2	4	4
191	2	4	4	4	4	5	3	3
192	2	2	2	2	4	2	4	4
193	1	2	3	4	4	2	2	2
194	2	2	2	2	4	2	2	2
195	2	2	2	2	3	4	3	3
196	2	2	3	2	3	4	4	4
197	2	4	4	2	4	3	2	2
198	2	2	4	4	4	3	2	2
199	2	2	2	2	4	3	2	2
200	2	3	4	4	5	4	5	4
201	2	4	4	4	4	2	4	4
202	2	2	2	2	4	4	2	2
203	4	2	3	4	4	2	3	3
204	1	2	2	2	4	2	2	2
205	1	2	2	2	3	2	2	3
206	1	2	3	2	3	4	2	2
207	4	4	4	2	4	4	4	4
208	4	2	4	4	4	2	4	4
209	2	2	2	2	4	4	1	2
210	2	3	4	4	5	3	4	4
211								
212								
213								
214								
215								
216								

ANEXO 5: BASE DE DATOS VARIABLE EMPLEABILIDAD

BASE DE DATOS TESIS MIRIAM.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

2 : sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
1	4	4	3	4	4	4	4	4
2	4	5	5	5	5	4	4	5
3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2
6	3	4	3	4	4	3	4	2
7	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	5	4	3	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	2	4	5	5	5	5	4	5
11	5	4	4	5	5	4	4	5
12	4	4	5	5	5	5	5	5
13	3	5	4	4	4	3	4	3
14	4	4	5	5	5	4	4	5
15	4	4	5	5	5	5	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4	4	3
18	4	4	5	5	4	4	5	5
19	4	4	5	5	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	1	2	2	2	1
22	4	4	4	4	4	2	4	4
23	3	4	3	3	4	4	4	4
24	3	4	4	5	5	3	5	5
25	5	5	5	5	5	3	3	5
26	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables



2 : sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
28	1	4	4	5	5	5	4	4
29	4	5	5	5	5	3	4	5
30	3	3	3	3	3	3	3	3
31	4	4	4	4	5	4	4	4
32	4	4	4	4	4	2	4	5
33	4	4	4	4	4	4	3	4
34	4	4	5	5	4	4	2	5
35	2	3	3	4	4	4	4	4
36	4	4	4	5	4	5	4	4
37	2	4	4	5	5	4	4	3
38	3	5	5	5	5	2	4	5
39	4	3	3	3	3	3	3	4
40	4	4	4	4	5	5	5	5
41	4	4	4	4	5	5	4	4
42	2	4	4	4	4	4	4	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2
44	2	2	2	2	3	2	2	4
45	1	3	5	5	4	3	3	1
46	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	2	3	3	3	3	3	5
48	2	2	3	3	3	3	3	5
49	2	2	3	3	3	3	3	5
50	4	3	4	4	4	5	5	4
51	4	4	3	4	4	4	4	4
52	4	5	5	5	5	4	4	5
53	4	4	4	4	4	4	4	5
54	4	4	4	4	4	4	2	2
55	0	0	0	0	0	0	0	0



2 : sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
55	2	2	2	2	2	2	2	2
56	3	4	3	4	4	3	4	2
57	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	4	4	5	4	3	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	5
60	2	4	6	5	5	5	4	5
61	5	4	4	5	5	4	4	5
62	4	4	5	5	5	5	5	5
63	3	5	4	4	4	3	4	3
64	4	4	5	5	5	4	4	5
65	4	4	5	5	5	5	4	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	3	4	4	4	4	3
68	4	4	5	5	4	4	5	5
69	4	4	5	5	4	4	4	4
70	3	3	3	3	3	3	3	3
71	2	2	2	1	2	2	2	1
72	4	4	4	4	4	2	4	4
73	3	4	3	3	4	4	4	4
74	3	4	4	5	5	3	5	5
75	5	5	5	5	5	3	3	5
76	4	4	4	4	4	4	4	4
77	3	3	3	3	3	3	3	3
78	1	4	4	5	5	5	4	4
79	4	5	5	5	5	3	4	5
80	3	3	3	3	3	3	3	3
81	4	4	4	4	5	4	4	4



2 : sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
82	4	4	4	4	4	2	4	5
83	4	4	4	4	4	4	3	4
84	4	4	5	5	4	4	2	5
85	2	3	3	4	4	4	4	4
86	4	4	4	5	4	5	4	4
87	2	4	4	5	5	4	4	3
88	3	5	5	5	5	2	4	5
89	4	3	3	3	3	3	3	4
90	4	4	4	4	5	5	5	5
91	4	4	4	4	5	5	4	4
92	2	4	4	4	4	4	4	3
93	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	2	2	2	3	2	2	4
95	1	3	5	5	4	3	3	1
96	4	4	4	4	4	4	4	4
97	2	2	3	3	3	3	3	5
98	2	2	3	3	3	3	3	5
99	2	2	3	3	3	3	3	5
100	4	3	4	4	4	5	5	4
101	4	4	3	4	4	4	4	4
102	4	5	5	5	5	4	4	5
103	4	4	4	4	4	4	4	5
104	4	4	4	4	4	4	2	2
105	2	2	2	2	2	2	2	2
106	3	4	3	4	4	3	4	2
107	5	5	5	5	5	5	5	5
108	4	4	4	5	4	3	4	4



2 : sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
82	4	4	4	4	4	2	4	5
83	4	4	4	4	4	4	3	4
84	4	4	5	5	4	4	2	5
85	2	3	3	4	4	4	4	4
86	4	4	4	5	4	5	4	4
87	2	4	4	5	5	4	4	3
88	3	5	5	5	5	2	4	5
89	4	3	3	3	3	3	3	4
90	4	4	4	4	5	5	5	5
91	4	4	4	4	5	5	4	4
92	2	4	4	4	4	4	4	3
93	2	2	2	2	2	2	2	2
94	2	2	2	2	3	2	2	4
95	1	3	5	5	4	3	3	1
96	4	4	4	4	4	4	4	4
97	2	2	3	3	3	3	3	5
98	2	2	3	3	3	3	3	5
99	2	2	3	3	3	3	3	5
100	4	3	4	4	4	5	5	4
101	4	4	3	4	4	4	4	4
102	4	5	5	5	5	4	4	5
103	4	4	4	4	4	4	4	5
104	4	4	4	4	4	4	2	2
105	2	2	2	2	2	2	2	2
106	3	4	3	4	4	3	4	2
107	5	5	5	5	5	5	5	5
108	4	4	4	5	4	3	4	4



2 : sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
109	6	5	5	5	5	5	5	5
110	2	4	5	5	5	5	4	5
111	5	4	4	5	5	4	4	5
112	4	4	5	5	5	5	5	5
113	3	5	4	4	4	3	4	3
114	4	4	5	5	5	4	4	5
115	4	4	5	5	5	5	4	5
116	4	4	4	4	4	4	4	4
117	4	4	3	4	4	4	4	3
118	4	4	5	5	4	4	5	5
119	4	4	5	5	4	4	4	4
120	3	3	3	3	3	3	3	3
121	2	2	2	1	2	2	2	1
122	4	4	4	4	4	2	4	4
123	3	4	3	3	4	4	4	4
124	3	4	4	5	5	3	5	5
125	5	5	5	5	5	3	3	5
126	4	4	4	4	4	4	4	4
127	3	3	3	3	3	3	3	3
128	1	4	4	5	5	5	4	4
129	4	5	5	5	5	3	4	5
130	3	3	3	3	3	3	3	3
131	4	4	4	4	5	4	4	4
132	4	4	4	4	4	2	4	5
133	4	4	4	4	4	4	3	4
134	4	4	5	5	4	4	2	5
135	2	3	3	4	4	4	4	4



2 : sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
136	4	4	4	5	4	5	4	4
137	2	4	4	5	5	4	4	3
138	3	5	5	5	5	2	4	5
139	4	3	3	3	3	3	3	4
140	4	4	4	4	5	5	5	5
141	4	4	4	4	5	5	4	4
142	2	4	4	4	4	4	4	3
143	2	2	2	2	2	2	2	2
144	2	2	2	2	3	2	2	4
145	1	3	5	5	4	3	3	1
146	4	4	4	4	4	4	4	4
147	2	2	3	3	3	3	3	5
148	2	2	3	3	3	3	3	5
149	2	2	3	3	3	3	3	5
150	4	3	4	4	4	5	5	4
151	4	4	3	4	4	4	4	4
152	4	5	5	5	5	4	4	5
153	4	4	4	4	4	4	4	5
154	4	4	4	4	4	4	2	2
155	2	2	2	2	2	2	2	2
156	3	4	3	4	4	3	4	2
157	5	5	5	5	5	5	5	5
158	4	4	4	5	4	3	4	4
159	5	5	5	5	5	5	5	5
160	2	4	5	5	5	5	4	5
161	5	4	4	5	5	4	4	5
162	4	4	5	5	5	5	5	5
163	2	5	4	4	4	2	4	2



2 : sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
163	3	5	4	4	4	3	4	3
164	4	4	5	5	5	4	4	5
165	4	4	5	5	5	5	4	5
166	4	4	4	4	4	4	4	4
167	4	4	3	4	4	4	4	3
168	4	4	5	5	4	4	5	5
169	4	4	5	5	4	4	4	4
170	3	3	3	3	3	3	3	3
171	2	2	2	1	2	2	2	1
172	4	4	4	4	4	2	4	4
173	3	4	3	3	4	4	4	4
174	3	4	4	5	5	3	5	5
175	5	5	5	5	5	3	3	5
176	4	4	4	4	4	4	4	4
177	3	3	3	3	3	3	3	3
178	1	4	4	5	5	5	4	4
179	4	5	5	5	5	3	4	5
180	3	3	3	3	3	3	3	3
181	4	4	4	4	5	4	4	4
182	4	4	4	4	4	2	4	5
183	4	4	4	4	4	4	3	4
184	4	4	5	5	4	4	2	5
185	2	3	3	4	4	4	4	4
186	4	4	4	5	4	5	4	4
187	2	4	4	5	5	4	4	3
188	3	5	5	5	5	2	4	5
189	4	3	3	3	3	3	3	4
190	4	4	4	4	5	5	5	5



2: sumatecnica 4,00

	EmpleabilidadInterna1	EmpleabilidadInterna2	EmpleabilidadInterna3	EmpleabilidadInterna4	EmpleabilidadExterna1	EmpleabilidadExterna2	EmpleabilidadExterna3	EmpleabilidadExterna4
190	4	4	4	4	5	5	5	5
191	4	4	4	4	5	5	4	4
192	2	4	4	4	4	4	4	3
193	2	2	2	2	2	2	2	2
194	2	2	2	2	3	2	2	4
195	1	3	5	5	4	3	3	1
196	4	4	4	4	4	4	4	4
197	2	2	3	3	3	3	3	5
198	2	2	3	3	3	3	3	5
199	2	2	3	3	3	3	3	5
200	4	3	4	4	4	5	5	4
201	4	4	3	4	4	4	4	4
202	4	5	5	5	5	4	4	5
203	4	4	4	4	4	4	4	5
204	4	4	4	4	4	4	2	2
205	2	2	2	2	2	2	2	2
206	3	4	3	4	4	3	4	2
207	5	5	5	5	5	5	5	5
208	4	4	4	5	4	3	4	4
209	5	5	5	5	5	5	5	5
210	2	4	5	5	5	5	4	5
211								
212								
213								
214								
215								
216								
217								

ANEXO 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivo	Variables	Dimensiones	Indicadores	METODOLOGÍA
General:	General:			Nivel de conocimientos para el trabajo	<u>Tipo de estudio:</u> cuantitativa aplicada <u>Diseño de estudio:</u> descriptivo correlacional transversal <u>Población:</u> 463 <u>Muestra:</u> 210 <u>Técnicas e instrumentos:</u> Encuesta y cuestionario
¿Qué relación existe entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020A?	Determinar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020A.	Competencias Profesionales	Competencia Técnica	Nivel de destrezas para el trabajo	
Problema específico:	Objetivos específicos:		Competencia Metodológica	Nivel de flexibilidad para el trabajo	
¿De qué manera la competencia técnica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020?	Determinar de qué manera la competencia técnica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020.		Competencia social	Nivel de manejo de procedimientos para el trabajo	
			Competencia participativa	Nivel de Espíritu de equipo	
				Nivel de relaciones disposición al trabajo	
¿En qué medida la competencia metodológica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?	Determinar en qué medida la competencia metodológica se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.	Empleabilidad	Intrínseca o interna	Nivel de coordinación	
				Nivel de Responsabilidad	
				Nivel innovación en el trabajo	
¿En qué forma la competencia social se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?	Determinar en qué forma la competencia social se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.			Nivel de eficacia en el trabajo	
				Nivel competitividad laboral interna	
¿Cómo la competencia participativa se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A?	Determinar cómo la competencia participativa se relaciona con la empleabilidad de los estudiantes de noveno y décimo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas – UNAC 2020 A.		Extrínseca o externa	Nivel de respuesta frente a cambios en la organización	
				Nivel de Marca Personal	
				Nivel de motivación para buscar un empleo	
				Nivel de Competitividad externa laboral	
				Nivel de Experiencia Laboral	

