

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO



**“COMPETENCIAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD DE
ESTUDIANTES EN ADMINISTRACION – UNAC”**

**TESIS PARA OBTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

GENARO EMILIO, VÁSQUEZ NASSI

Callao – 2022

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. De La Torre Collao Luis Alberto	:	Presidente
Dr. Huarcaya Godoy Madison	:	Secretario
Mg. Nieves Barreto Constantino M.	:	Miembro
Dr. Aguilar Loyaga Santiago Rodolfo	:	Miembro
Rufino Alejos Ipanaqué	:	Asesor de tesis

N° de Acta : 001-2022-D-UPG-FCA-UNAC

Fecha de Aprobación : 20 / 01 / 2022

DEDICATORIA

A todas las personas que sienten amor por la investigación y desean un mundo mejor

AGRADECIMIENTOS

A mi padre Celestial, mi familia, a la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, mis profesores de maestría, asesores y jurado por darme la oportunidad de investigar y ser mejor persona día a día

ÍNDICE

DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
ÍNDICE	6
INDICE DE TABLAS	9
INDICE DE FIGURAS	12
RESUMEN	15
ABSTRACT	16
INTRODUCCIÓN	17
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	18
1.1. Descripción de la realidad problemática	18
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Objetivos.....	21
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos.....	21
1.4. Limitantes de la investigación	21
1.4.1 Teórico:	21
1.4.2 Temporal:	21
1.4.3. Espacial:.....	21
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	23
2.2. Bases Teóricas.....	24
2.2.1. Las Competencias	24
2.2.2. Las Competencias Laborales	26
2.2.3. La Empleabilidad	30
2.3. Marco Conceptual:.....	34
2.4. Definición de términos básicos	35
HIPÓTESIS Y VARIABLES	37
3.1. Hipótesis.....	37

3.1.1. Hipótesis general.....	37
3.1.2. Hipótesis específicas	37
3.2. Definición Conceptual de variables:	38
3.2.1. Operacionalización de variables:	38
3.2.2. Definición Operacional de Variables.....	39
DISEÑO METODOLÓGICO.....	40
4.1. Tipo y diseño de la investigación.....	40
4.1.1. Tipo de investigación	40
4.1.2. Diseño de la investigación.....	40
4.2. Método de la investigación	40
4.3. Población y muestra	41
4.3.1. Población:	41
4.3.2. Muestra:.....	41
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	42
4.4.1. Lugar de estudio.....	42
4.4.2. Periodo Desarrollado	42
4.5. Técnicas e instrumentos para recolectar la información	42
4.5.1. Técnica para recolectar la información	42
4.5.2. Instrumentos para recolectar la información	43
4.5.3 Validez de Instrumentos	44
4.6. Análisis y procesamiento de datos	45
RESULTADOS	46
5.1. Resultados descriptivos.....	46
5.1.1. Ítems	46
5.1.2. Indicadores	131
5.1.3. Dimensiones	133
5.1.4. Variables.....	135
5.2. Resultados inferenciales.....	137
5.2.1. Prueba de hipótesis general.....	138

5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	139
5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	140
5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	141
5.2.5. Prueba de hipótesis específica 4	142
5.3. Otros tipos de resultados.....	143
5.3.1. Dominio de Competencias Laborales Estratificado	143
5.3.2. Dominio de Competencias Laborales.....	144
5.3.3. Dominio de Empleabilidad.....	145
5.3.4. Ítems críticos de empleabilidad	146
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	147
6.1. Demostración de la hipótesis con los resultados.....	147
6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares ...	147
6.3. Responsabilidad ética	147
CONCLUSIONES	148
RECOMENDACIONES	149
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	150
ANEXOS	155
Anexo 1: Matriz de Consistencia	155
Anexo 2: Operacionalización de Variables	156
Anexo 3: Cuestionarios	159
Anexo 4: Validación de Instrumentos	161
Anexo 5: Resultados de Confiabilidad	174
Anexo 6: Base de Datos	176

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Modelo genérico de gerentes</i>	28
Tabla 2: <i>Modelo general de competencias laborales</i>	29
Tabla 3: <i>Empleabilidad de Egresados en Administración UNCP y UCH, 2017</i>	32
Tabla 4: <i>Empleabilidad de Egresados de Administración UCV, 2017</i>	33
Tabla 5: <i>Modelo de empleabilidad de García, 2013</i>	34
Tabla 6: <i>Definición Conceptual de Variables</i>	38
Tabla 7: <i>Operacionalización de variables</i>	39
Tabla 8: <i>Definición Operacional de Variables</i>	39
Tabla 9: <i>Técnicas e instrumento para recolectar información documentaria</i>	42
Tabla 10: <i>Ficha Técnica de Competencias Laborales</i>	43
Tabla 11 <i>Ficha Técnica de Empleabilidad</i>	43
Tabla 12: <i>Validez de contenido – V. Competencias Laborales (en porcentajes)</i>	44
Tabla 13: <i>Validez de contenido – V. Empleabilidad (en porcentajes)</i>	45
Tabla 14: Resultados de las competencias laborales por género	46
Tabla 15: Resultados de las competencias laborales por edad	47
Tabla 16: Resultados de las competencias laborales por ciclo.....	48
Tabla 17: Resultados de ser eficaz en el logro de tareas.	49
Tabla 18: Resultados de ser resolutivo	50
Tabla 19: Resultados de tomar decisiones	51
Tabla 20: Resultados de establecer objetivos.....	52
Tabla 21: Resultados de revisar tareas.....	53
Tabla 22: Resultados de ser competitivos	54
Tabla 23: Resultados de tener iniciativa	55
Tabla 24: Resultados de ser innovador.....	56
Tabla 25: Resultados de priorizar tareas	57
Tabla 26: Resultados de compromiso en las tareas	58
Tabla 27: Resultados de comparar tu trabajo	59
Tabla 28: Resultados de emprender nuevos proyectos	60
Tabla 29: Resultados de organizar los documentos	61
Tabla 30: Resultados de usar sistemas de búsqueda de información	62
Tabla 31: Resultados de analizar información	63
Tabla 32: Resultados de buscar información adicional	64
Tabla 33: Resultados de dominar las tareas	65
Tabla 34: Resultados de hallar patrones.....	66
Tabla 35: Resultados de brindar información.....	67
Tabla 36: Resultados de usar registro de quejas	68
Tabla 37: Resultados de solucionar problema de terceros	69
Tabla 38: Resultados de ser educados.....	70

Tabla 39: Resultados de brindar servicios de calidad	71
Tabla 40: Resultados de ser cordial.....	72
Tabla 41: Resultados de diseñar proyectos	73
Tabla 42: Resultados de solucionar conflictos	74
Tabla 43: Resultados para aclarar dudas de terceros.....	75
Tabla 44: Resultados de hacer negociaciones.....	76
Tabla 45: Resultados de ser sociable	77
Tabla 46: Resultados de ser elocuente.....	78
Tabla 47: Resultados de poder de convencimiento	79
Tabla 48: Resultados de ser asertivo.....	80
Tabla 49: Resultados de ser amistoso	81
Tabla 50: Resultados de trabajar en equipo	82
Tabla 51: Resultados de controlar emociones	83
Tabla 52: Resultados de no ser violento	84
Tabla 53: Resultados de no ser depresivo.....	85
Tabla 54: Resultados de no ser dominante.....	86
Tabla 55: Resultados de ser paciente	87
Tabla 56: Resultados de ser prudente	88
Tabla 57: Resultados de adaptarse a nuevas situaciones	89
Tabla 58: Resultados de aprender nuevas tareas.....	90
Tabla 59: Resultados de aprender otros idiomas.....	91
Tabla 60: Resultados de aprender nuevos programas informáticos	92
Tabla 61: Resultados de ser respetuoso.....	93
Tabla 62: Resultados de brindar apoyo	94
Tabla 63: Resultados de controlar el estrés.....	95
Tabla 64: Resultados de asimilar la presión laboral.....	96
Tabla 65: Resultados de tolerar la frustración.....	97
Tabla 66: Resultados de asimilar la fatiga laboral.....	98
Tabla 67: Resultados de aceptar el fracaso.....	99
Tabla 68: Resultados para mantener la calma en tiempos de crisis	100
Tabla 69: Resultados de aprender por conocimientos teóricos.....	101
Tabla 70: Resultados de aprender de la experiencia	102
Tabla 71: Resultados de capacitarse con regularidad	103
Tabla 72: Resultados de dominar inglés intermedio	104
Tabla 73: Resultados de dominar office intermedio	105
Tabla 74: Resultados de dominar CONCAR intermedio	106
Tabla 75: Resultados de dominar SAP intermedio.....	107
Tabla 76: Resultados de dominar SIGA intermedio	108
Tabla 77: Resultados de tener experiencia laboral previa	109
Tabla 78: Resultados de resolver pruebas psicotécnicas	110
Tabla 79: Resultados de resolver el test persona bajo lluvia	111
Tabla 80: Resultados de resolver el test de Wartegg.....	112

Tabla 81: Resultados de resolver otros tipos de test psicotécnicos	113
Tabla 82: Resultados de buscar prácticas pre-profesionales.....	114
Tabla 83: Resultados de tener actitud en las entrevistas	115
Tabla 84: Resultados de conocer las competencias laborales.....	116
Tabla 85: Resultados de las competencias laborales más demandadas	117
Tabla 86: Resultados de tener vocación por la Administración.....	118
Tabla 87: Resultados de estar en el puesto correcto	119
Tabla 88: Resultados de ganar buen salario.....	120
Tabla 89: Resultados de tener ocupación acorde a la Administración.....	121
Tabla 90: Resultados de saber las pretensiones laborales	122
Tabla 91: Resultados de saber redactar un CV	123
Tabla 92: Resultados de obtener una carta de recomendación	124
Tabla 93: Resultados de buscar ofertas laborales	125
Tabla 94: Resultados de usar páginas web para buscar empleo.....	126
Tabla 95: Resultados de usar bolsas de trabajo para buscar empleo.....	127
Tabla 96: Resultados de usar periódicos para buscar empleo	128
Tabla 97: Resultados de percibir que hay informalidad laboral.....	129
Tabla 98: Resultados de no tener beneficios laborales.....	130
Tabla 99: Escala promedio de Indicadores de competencias laborales.....	131
Tabla 100: Escala promedio de Indicadores de empleabilidad	132
Tabla 101: Escala promedio de Dimensiones de competencias laborales	133
Tabla 102: Escala promedio de Dimensiones de empleabilidad	134
Tabla 103: Escala promedio de Variable competencias laborales	135
Tabla 104: Escala promedio de Variable Empleabilidad	136
Tabla 105: Prueba de normalidad	137
Tabla 106: Tabla de distribución de Chi Cuadrado	137
Tabla 107: Resultado de chi-cuadrado para hipótesis general	138
Tabla 108: Resultado de chi-cuadrado para hipótesis específica 1	139
Tabla 109: Resultado de Chi-cuadrado para hipótesis específica 2	140
Tabla 110: Resultado de Chi-cuadrado para hipótesis específica 3	141
Tabla 111: Resultado de Chi-cuadrado para hipótesis específica 4	142
Tabla 112: Resultado de dominio de competencias laborales estratificado	143
Tabla 113: Resultado de dominio de competencias laborales	144
Tabla 114: Resultado de dominio de empleabilidad.....	145
Tabla 115: Resultado de ítems críticos de empleabilidad	146

INDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: <i>Factores de Empleabilidad de Estudiantes de FCA UNAC 2019</i>	19
Gráfico 2: <i>Nivel de Empleabilidad de los Estudiantes de FCA UNAC 2019</i>	19
Gráfico 3: <i>Modelo de roles del gerente</i>	30
Gráfico 4: Población Estratificada de Estudiantes de que trabajan.....	41
Gráfico 5: Muestra Probabilística Estratificada de Estudiantes que trabajan	42
Gráfico 6: Capacidad de las competencias laborales por género	46
Gráfico 7: Capacidad de las competencias laborales por edad	47
Gráfico 8: Capacidad de las competencias laborales por ciclo	48
Gráfico 9: Capacidad para ser eficaz en el logro de tareas	49
Gráfico 10: Capacidad para ser resolutivo	50
Gráfico 11: Capacidad para tomar decisiones	51
Gráfico 12: Capacidad de establecer objetivos	52
Gráfico 13: Capacidad para revisar tareas.....	53
Gráfico 14: Capacidad para ser competitivos.....	54
Gráfico 15: Capacidad para tener iniciativa	55
Gráfico 16: Capacidad para ser innovador.....	56
Gráfico 17: Capacidad para priorizar tareas	57
Gráfico 18: Capacidad de compromiso en las tareas.....	58
Gráfico 19: Capacidad para comparar tu trabajo	59
Gráfico 20: Capacidad para emprender nuevos proyectos	60
Gráfico 21: Capacidad para organizar los documentos	61
Gráfico 22: Capacidad para usar sistemas de búsqueda de información	62
Gráfico 23: Capacidad para analizar información	63
Gráfico 24: Capacidad para buscar información adicional	64
Gráfico 25: Capacidad para dominar las tareas	65
Gráfico 26: Capacidad para hallar patrones.....	66
Gráfico 27: Capacidad para brindar información.....	67
Gráfico 28: Capacidad para usar registro de quejas	68
Gráfico 29: Capacidad para solucionar problema de terceros	69
Gráfico 30: Capacidad para ser educados.....	70
Gráfico 31: Capacidad para brindar servicios de calidad	71
Gráfico 32: Capacidad para ser cordial.....	72
Gráfico 33: Capacidad para diseñar proyectos	73
Gráfico 34: Capacidad para solucionar conflictos	74
Gráfico 35: Capacidad para aclarar dudas de terceros.....	75
Gráfico 36: Capacidad para hacer negociaciones.....	76
Gráfico 37: Capacidad para ser sociable	77
Gráfico 38: Capacidad para ser elocuente.....	78
Gráfico 39: Capacidad de tener poder de convencimiento	79

Gráfico 40: Capacidad para ser asertivo.....	80
Gráfico 41: Capacidad para ser amistoso	81
Gráfico 42: Capacidad para trabajar en equipo.....	82
Gráfico 43: Capacidad para controlar emociones	83
Gráfico 44: Capacidad para no ser violento	84
Gráfico 45: Capacidad para no ser depresivo	85
Gráfico 46: Capacidad para no ser dominante.....	86
Gráfico 47: Capacidad para ser paciente.....	87
Gráfico 48: Capacidad para ser prudente	88
Gráfico 49: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	89
Gráfico 50: Capacidad para aprender nuevas tareas.....	90
Gráfico 51: Capacidad para aprender otros idiomas	91
Gráfico 52: Capacidad para aprender nuevos programas informáticos	92
Gráfico 53: Capacidad para ser respetuoso.....	93
Gráfico 54: Capacidad para brindar apoyo	94
Gráfico 55: Capacidad para controlar el estrés.....	95
Gráfico 56: Capacidad para asimilar la presión laboral	96
Gráfico 57: Capacidad para tolerar la frustración.....	97
Gráfico 58: Capacidad para asimilar la fatiga laboral	98
Gráfico 59: Capacidad para aceptar el fracaso	99
Gráfico 60: Capacidad para mantener la calma en tiempos de crisis	100
Gráfico 61: Capacidad para aprender por conocimientos teóricos.....	101
Gráfico 62: Capacidad para aprender de la experiencia	102
Gráfico 63: Capacidad para capacitarse con regularidad	103
Gráfico 64: Capacidad para dominar inglés intermedio	104
Gráfico 65: Capacidad para dominar office intermedio	105
Gráfico 66: Capacidad para dominar CONCAR intermedio	106
Gráfico 67: Capacidad para dominar SAP intermedio.....	107
Gráfico 68: Capacidad para dominar SIGA intermedio	108
Gráfico 69: Capacidad para tener experiencia laboral previa	109
Gráfico 70: Capacidad para resolver pruebas psicotécnicas	110
Gráfico 71: Capacidad para resolver el test persona bajo lluvia	111
Gráfico 72: Capacidad para resolver el test de Wartegg.....	112
Gráfico 73: Capacidad para resolver otros tipos de test psicotécnicos	113
Gráfico 74: Capacidad para buscar prácticas pre-profesionales.....	114
Gráfico 75: Capacidad de tener actitud en las entrevistas	115
Gráfico 76: Capacidad para conocer las competencias laborales.....	116
Gráfico 77: Capacidad de las competencias laborales más demandadas	117
Gráfico 78: Capacidad para tener vocación por la Administración.....	118
Gráfico 79: Capacidad para estar en el puesto correcto	119
Gráfico 80: Capacidad para ganar buen salario.....	120
Gráfico 81: Capacidad para tener ocupación acorde a la Administración	121

Gráfico 82: Capacidad para saber las pretensiones laborales	122
Gráfico 83: Capacidad para saber redactar un CV	123
Gráfico 84: Capacidad para obtener una carta de recomendación	124
Gráfico 85: Capacidad para buscar ofertas laborales	125
Gráfico 86: Capacidad para usar páginas web para buscar empleo	126
Gráfico 87: Capacidad para usar bolsas de trabajo para buscar empleo.....	127
Gráfico 88: Capacidad para usar periódicos para buscar empleo.....	128
Gráfico 89: Capacidad para percibir que hay informalidad laboral.....	129
Gráfico 90: Perjuicio por no tener beneficios laborales	130
Gráfico 91: Escala promedio de Indicadores de competencias laborales	131
Gráfico 92: Escala promedio de Indicadores de empleabilidad.....	132
Gráfico 93: Escala promedio de Dimensiones de competencias laborales	133
Gráfico 94: Escala promedio de Dimensiones de empleabilidad	134
Gráfico 95: Escala promedio de Variable competencias laborales	135
Gráfico 96: Escala promedio de Variable Empleabilidad	136
Gráfico 97: Capacidad de dominio de competencias laborales estratificado ..	143
Gráfico 98: Tendencia del dominio de competencias laborales	144
Gráfico 99: Tendencia del dominio de empleabilidad.....	145
Gráfico 100: Tendencia de ítems críticos de empleabilidad	146

RESUMEN

El mercado laboral demanda practicantes en administración con un amplio dominio en Competencias Laborales, estas habilidades se desarrollan a través de la Formación Universitaria y la Experiencia Laboral.

La investigación titulada: “Competencias Laborales y Empleabilidad de estudiantes en Administración – UNAC”, muestra que existe una correlación entre ambas variables. La investigación tiene como objetivo: “Describir las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC”.

La investigación de enfoque cuantitativo, con un diseño básico-correlacional, tuvo una población de 394 estudiantes y una muestra de 193 estudiantes. La recolección de datos se realizó a través de dos encuestas (una para cada variable), el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad (Alfa de Cronbach > 9 para ambas variables) y además fue validado por opinión de expertos (06 expertos)

Mediante la prueba de normalidad se conoce que la investigación cuenta con datos no paramétricos y con la prueba de Chi cuadrado cuyo valor de significancia fue $0.000 < 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa: “Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC”,

Palabras Clave: Competencias Laborales y Empleabilidad

ABSTRACT

The labor market demands interns in administration with a broad domain in Labor Competencies, these skills are developed through University Training and Work Experience.

The research entitled Labor Competencies and Employability of Administration students - UNAC, shows that there is a correlation between both variables. The research aims to: "Describe the job performance, service, cognitive and efficiency skills of student workers that influence employability, professional academic training, suitability for a job, professional development and search of employment of students from 7th to 10th cycle of the FCA UNAC."

The quantitative approach research, with a basic-correlational design, had a population of 394 students and a sample of 193 students. Data collection was carried out through two surveys (one for each variable), the instrument has a high level of reliability (Cronbach's Alpha > 0.9 for both variables) and was also validated by expert opinion (06 experts)

Through the normality test it is known that the research has non-parametric data and with the Chi square test whose significance value was $0.000 < 0.05$, the alternative hypothesis is accepted: "The work skills of performance, service, cognitive and efficiency of the students that work influence the employability, professional academic training, suitability for work, professional development and job search of students from the 7th to the 10th cycle of the FCA UNAC"

Keywords: Labor Skills and Employability

INTRODUCCIÓN

(El Comerdio, 2019) indicó que los egresados en Administración de la Universidad Nacional del Callao, ocupan el quinto lugar entre los egresados en Administración mejor pagados, con un sueldo mensual promedio de S/ 2.660, además, la Resolución N° 074–2017-R (OSG UNAC, 2017) señala que sus egresados son capaces de ejercer la profesión en las especialidades de: Administración Marítima y Portuaria, Negocios Internacionales, Gerencia del Talento Humano, Finanzas Empresariales y Marketing Empresarial.

La investigación describe como las competencias laborales influyen en la empleabilidad de los estudiantes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao (FCA UNAC), para la recolección de datos se utilizarán 2 encuestas, una para la variable competencias laborales y la otra para la variable empleabilidad, ambos cuestionarios fueron validados por opinión de expertos y sus instrumentos tienen buena confiabilidad, según coeficiente de Alfa de Cronbach (0,945 y 0.872 respectivamente)

La investigación tiene como objetivo general, describir la influencia de las competencias laborales y la empleabilidad de estudiantes de FCA UNAC, otras investigaciones también abordaron la empleabilidad de los estudiantes universitarios, como las investigaciones de (Ayre, 2018), (Mamani, 2016) y (Huamán, 2016), donde se tuvieron como resultado que sí existe una relación directa entre las competencias laborales y la empleabilidad, entonces, para incrementar el nivel de empleabilidad de los estudiantes se debe potenciar sus competencias laborales, para validar teóricamente la investigación fue necesario revisar la información de diversos autores como McClelland, Mertens, Alles, Spencer, Hooghiemstra, entre otros, que han estudiado ampliamente las competencias laborales.

La investigación es aplicada - explicativa porque identifica la baja empleabilidad como un problema y se describe como las competencias laborales influyen en empleabilidad de los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC. La investigación tiene una población de 394 estudiantes trabajadores y su muestra es de 193 estudiantes, que son el objeto de estudio.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

(Ponte en carrera, 2018) publicó que los jóvenes que culminan una carrera universitaria tienen mayor probabilidad de encontrar empleo formal y percibir sueldos que pueden llegar a triplicar el sueldo básico.

Los artículos 28, 46 y 52 de la Ley Universitaria 30220, sirven de bases a las universidades para fomentar la empleabilidad de sus estudiantes, con mecanismos de empleabilidad, programas académicos de formación continua e iniciativas para la creación de pymes, respectivamente. (SUNEDU, 2014)

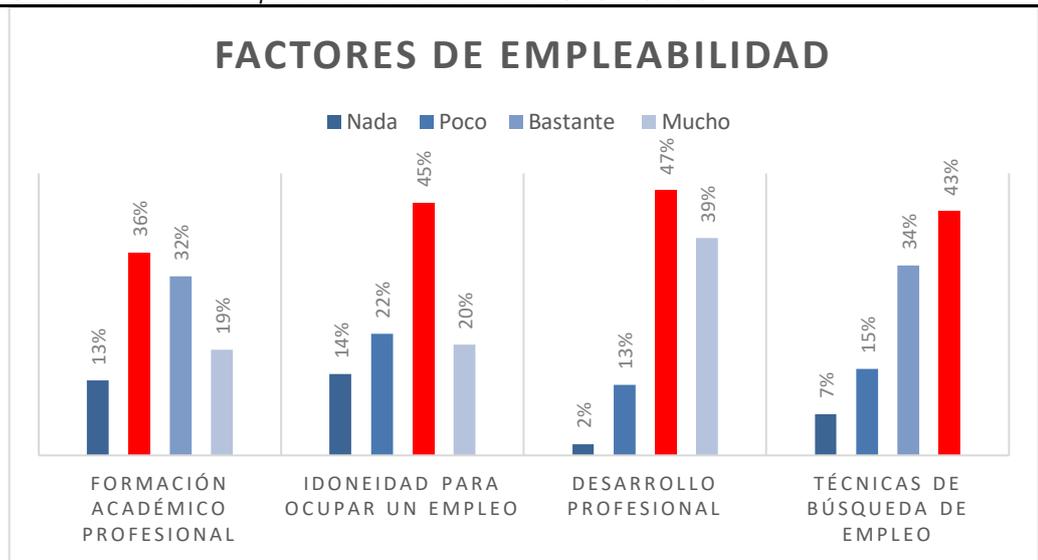
(RPP, 2019) indicó que el 12% de los egresados universitarios que trabajan son de la carrera de Administración de Empresas, convirtiéndola en la tercera profesión más demandada, con un sueldo promedio mensual de S/1,100 hasta los S/5,200 soles.

La Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao (FCA UNAC), en cumplimiento con la Ley Universitaria, según Resolución N° 074–2017-R (OSG UNAC, 2017) fomenta la empleabilidad de sus estudiantes con cinco especialidades: Administración Marítima y Portuaria, Negocios Internacionales, Gerencia del Talento Humano, Finanzas Empresariales y Marketing Empresarial, entrega certificación progresiva como: Asistente Administrativo en manejo de Herramientas Informáticas, Asistente Administrativo en Atención al Cliente, Asistente Administrativo y Asistente Administrativo en Investigación, Asesoría y Consultoría, según la Resolución N° 080-2017-D-FCA-UNAC (Decanato FCA UNAC, 2017) impulsa la creación de pymes, como el caso de la cafetería de la facultad y actualiza permanentemente su bolsa de trabajo.

En abril del 2019, se elaboró un muestreo aleatorio simple entre los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC, con la finalidad de saber si cuentan con las habilidades necesarias para ser empleados. Se encuestó a 156 estudiantes, 33 indicaron estar trabajando, es decir el 21%, de ese porcentaje, el 36% indicó tener “Poca” formación académica, el 45% indicó tener “Bastante” idoneidad para ocupar un empleo, el 47% indicó tener “Bastante” capacidad para desarrollarse profesionalmente y el 43% indicó tener “Mucho” dominio en técnicas para buscar empleo. (Fuente propia)

En gráfico 1 observamos que los estudiantes de FCA UNAC cumplen parcialmente con los factores de empleabilidad, según sondeo de abril 2019, presentan dificultades en la dimensión de formación académico profesional, a causa del desfase entre la malla curricular y las necesidades de las empresas.

Gráfico 1: Factores de Empleabilidad de Estudiantes de FCA UNAC 2019

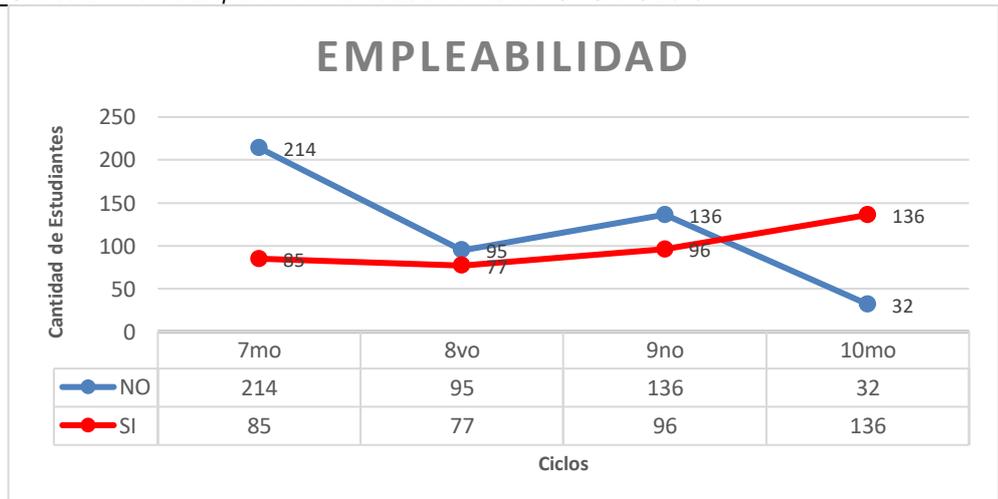


Fuente Propia

En julio del 2019, se solicitó a (ORAA UNAC, 2019) un informe de matriculados en la carrera de administración durante el ciclo 2019-B, para realizar un censo a los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo y saber su nivel de empleabilidad. De 871 estudiantes censados, 394 indicaron estar trabajando, es decir el 45%.

En gráfico 2, observamos la cantidad de estudiantes trabajadores del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC: en 7mo son 85 el 28%, en 8vo son 77 el 45%, en 9no son 96 el 41% y en 10mo son 136 el 81%. Los estudiantes de FCA UNAC tienen un 49% de empleabilidad, demostrándose que tienen dificultades para obtener un empleo.

Gráfico 2: Nivel de Empleabilidad de los Estudiantes de FCA UNAC 2019



Fuente Propia

Los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC tienen bajo nivel de empleabilidad porque no han desarrollado las competencias laborales que demandan las empresas, no están aprovechando el programa académico de la FCA UNAC.

Las investigaciones de Ayre,2018, Mamani,2016 y Huamán,2016 se toma la empleabilidad de los estudiantes universitarios, como una variable que está directamente relacionada con las competencias laborales, verificándose que sí existe relación directa entre ambas variables y que para incrementar el nivel de empleabilidad de los estudiantes se debe potenciar las competencias laborales.

En ese sentido, la investigación va a recopilar la información de 193 estudiantes trabajadores del 7mo al 10mo ciclo de FCA, para describir el nivel de competencias laborales que tienen y les permitió obtener un empleo. Los resultados de esta investigación pretenden influir positivamente en la empleabilidad de los estudiantes de FCA UNAC

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?

1.2.2. Problemas específicos

P₁: ¿En qué medida las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?

P₂: ¿Hasta qué grado las competencias de servicio de estudiantes que trabajan incrementan la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?

P₃: ¿Cómo las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan afectan en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?

P₄: ¿Por qué las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan impactan en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Describir las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

1.3.2. Objetivos específicos

- O₁: Determinar las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
- O₂: Definir las competencias de servicio de estudiantes que trabajan incrementan la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
- O₃: Establecer las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan afectan en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
- O₄: Analizar las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan impactan en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1 Teórico:

Hay poca información relacionada a las competencias laborales de los estudiantes en Administración, por lo tanto, se adaptaron los modelos de Competencias Laborales de Spencer & Spencer y Hooghiemstra, también redujo el modelo de Empleabilidad de Garcia, para facilitar el proceso de toma de información y análisis de los mismos.

1.4.2 Temporal:

La recolección de información de las variables, se realizó durante el CICLO 2019-B. Uno se tuvo que adaptar al horario y disponibilidad del estudiante.

1.4.3. Espacial:

El ingresan a la UNAC, se realiza por Av. Juan Pablo II s/n, Bellavista-Callao, calle ubicada entre la Av. Colonial y el Óvalo de la Perla, si no se cuenta con movilidad propia, entonces se debe caminar hasta la puerta principal.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En esta sección, se presentan los antecedentes más relevantes para la investigación, que sirven de sustento para demostrar que hay significancia entre las competencias laborales y la empleabilidad de los estudiantes universitarios.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Cifuentes, P. (2017) Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación. (Quaderns: Revista de Traducción, Vol.24,197-216). Murcia-España: Universidad de Murcia

Se elige el trabajo de investigación, porque sus resultados verifican que existe una relación directa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los estudiantes. Sí existe relación entre las competencias de liderazgo, trabajo en equipo, flexibilidad para adaptarse y la empleabilidad de estudiantes de traducción e interpretación de la Universidad de Murcia, 2017. La investigación de tipo empírica, tuvo una muestra de 50 egresados. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios electrónicos (Cifuentes, 2017)

Conclusión: Los resultados revelan que los egresados, profesorado y empleadores, coinciden en la importancia de las competencias laborales: de liderazgo, trabajo en equipo y flexibilidad para adaptarse, se debe coordinar reuniones periódicas para revisar las guías y metodología de los docentes para garantizar que el alumnado adquiera todas las competencias, se debe promover el desarrollo de competencias laborales que garanticen un desempeño laboral satisfactorio.

(Almanza & Vargas, 2015). Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC. (Revista Gestión de las personas y tecnología, Vol.22, 17-28) Michoacán, México: Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas

Se elige el trabajo de investigación, porque sus resultados verifican que existe una relación directa entre las competencias profesionales y la empleabilidad de estudiantes. Sí existe relación entre las competencias profesionales y los egresados en Ingeniería en Gestión Empresarial del ITLAC. La investigación de tipo cualitativa-cuantitativa, con diseño no experimental, transversal correlacional, tuvo una población de 81 egresados y una muestra de 16 egresados. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios; uno para cada variable. El nivel de confiabilidad (alfa de Cronbach), fue de 0,909 y 0,773 para cada variable respectivamente

Conclusión: Se debe realizar una revisión curricular, de recursos pedagógicos para garantizar coherencia entre las condiciones de estudio y las necesidades del mercado laboral, se debe capacitar a los egresados

para constituir pequeñas empresas en forma personal o en red. (Almanza & Vargas, 2015)

Domínguez, R. (2014). La importancia de la competencia comunicativa para la empleabilidad (Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol.139, 387-394). Sevilla-España: Universidad de Sevilla

Se elige el trabajo de investigación, porque sus resultados verifican que existe una relación directa entre las competencias comunicativas y la empleabilidad de estudiantes. Sí existe relación entre las competencias de relaciones interpersonales, la capacidad de adaptación, las destrezas para la negociación y la empleabilidad de los egresados de la Universidad de Sevilla. La investigación de tipo descriptiva, con diseño no experimental, transversal correlacional

Conclusión: Se debe guardar concordancia entre la malla curricular universitaria y la demanda laboral, se debe tomar en cuenta las competencias de relaciones interpersonales, la capacidad de adaptación y la negociación por ser la más demandadas por las empresas, Se debe incluir las competencias comunicativa en la Educación Superior para mejorar la empleabilidad de los egresados. (Domínguez, 2014)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Ayre, C. (2018). Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016. (Tesis para optar al grado de Magister en Gestión Pública). Lima-Perú: Universidad César Vallejo

Se elige el trabajo de investigación, porque sus resultados verifican que existe una relación directa entre las competencias laborales y la empleabilidad de estudiantes. Sí existe relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del centro de educación productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016. La investigación de tipo básico, con diseño no experimental, transversal correlacional, tuvo una población de 200 alumnos y una muestra de 90 egresados. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios; uno para cada variable. El nivel de confiabilidad (alfa de Cronbach), fue de 0,878 y 0,910 para cada variable respectivamente. (Ayre, 2018)

Conclusión: Se debe elaborar una malla curricular en conjunto con las empresas vinculadas a la especialidad, se debe elaborar proyectos transversales que permitan a los alumnos desarrollar competencias por medio de la solución de problemas, los módulos deben orientarse a la necesidad real de aprendizaje de los estudiantes, es decir, aprender tal y como si lo hicieran en el campo laboral.

Mamani, O. (2016). Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Gestión Pública y Desarrollo Social). Moquegua-Perú: Universidad Nacional de Moquegua.

Se elige el trabajo de investigación, porque sus resultados verifican que existe una relación directa entre las competencias laborales y la empleabilidad de estudiantes. Sí existe relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua. La investigación de tipo aplicada, no experimental, de corte transversal correlacional, tuvo una muestra de 57 egresados desde el 2012 hasta el 2015. La recolección de datos se realizó mediante dos cuestionarios; uno para cada variable. Para aprobar la hipótesis se realizó el análisis de la Chi-cuadrado de Pearson P- valor= 0,000. (Mamani, 2016)

Conclusión: Se debe implementar programas de gestión por competencias para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y generar competencias para el desempeño profesional, se debe realizar seguimiento de egresados para analizar las competencias laborales que desarrollan los que trabajan, se debe generar alianzas estratégicas con las empresas para aumentar la demanda laboral

Huamán, C. (2016). Propuesta de modelo de desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazonas, 2016. (Tesis para optar al grado de doctor en gestión pública y gobernabilidad). Chiclayo-Perú: Universidad César Vallejo.

Se elige el trabajo de investigación, porque sus resultados verifican que existe relación directa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los estudiantes. Sí existe relación entre las competencias personales-sociales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazonas, 2016. La investigación de tipo descriptiva propositiva, no experimental transversal, tuvo una población de 2,027 egresados y una muestra de 323 egresados. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios. El nivel de confiabilidad (alfa de Cronbach), fue de 0,70 y 0,87 respectivamente. (Huamán, 2016)

Conclusión: Se debe implementar nuevos cursos en la malla curricular, para tener profesionales en el mercado laboral con mayores competencias laborales.

2.2. Bases Teóricas

En esta sección, se presenta la etimología, definición, antecedentes y modelos que dieron origen a la conceptualización de las competencias, las competencias laborales y la empleabilidad, sirven de marco para la investigación.

2.2.1. Las Competencias

A. Etimología

Según portal (deChile.net, 2001), Competencia se origina del latín '*competere*', que significa: "ir al encuentro de"; adaptado al adjetivo '*competere*', que significa: "desenvolverse con eficacia en una tarea determinada"

B. Definición

En esta sección, se presenta un breve análisis de los autores que han tratado las Competencias desde diferentes aspectos:

Según (OCDE, 2017), son los conocimientos, habilidades y capacidades que una persona puede adquirir y ampliar a través del aprendizaje y le permiten realizar tareas con éxito.

Según (Coll, 2015), son las habilidades, el conocimiento, las aptitudes, las actitudes y el aprendizaje que hacen talentosa a una persona para realizar una tarea, usa el conocimiento para enfrentar los problemas.

Según (Monzó, 2011), son los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores de una persona para realizar una tarea, la persona puede tomar decisiones correctamente.

Según (Frade, 2009), son las capacidades de adaptación y el comportamiento que tiene una persona para responder a las demandas del entorno y las necesidades que surgen.

Según (Mertens, 1996), son el conjunto de conocimientos y habilidades que una persona necesita para lograr un estándar de calidad adecuado. Son las capacidades reales para lograr un resultado dado.

C. Antecedentes

Según (McClelland, 1999), la motivación humana puede ser medida en tres importantes sistemas motivacionales que gobiernan el comportamiento humano: Motivación de Logro, de Poder y de Pertenencia.

1. **Motivación de logro (n achievement):** Es el interés recurrente de una persona por hacer algo mejor, las personas desean realizar tareas difíciles y desafiantes. Las personas con alta orientación al logro prefieren tener responsabilidad personal por el resultado. Los entrepreneurs exitosos tienen alto "n achievement".
2. **Motivación de Poder (n power):** Es el interés recurrente de una persona por impactar sobre la gente y quizá también sobre las cosas, las personas desean realizar tareas competitivas y asertivas. Las personas con alta proterea prefieren obtener prestigio y reputación.
3. **Motivación de Pertenencia (n belonging):** Es el interés recurrente de una persona por estar con otros, las personas desean realizar tareas de colaboración y asistencia social. Las personas con alta orientación al cliente prefieren aceptar la opinión y preferencias del resto.

Las investigaciones de McClelland sobre el estudio de las motivaciones humanas, sirvió de base para construir la Gestión por Competencias.

D. Gestión por competencias

Según (Alles, 2009), la gestión por competencias ordena a los colaboradores dentro de las estrategias de la empresa, es un modelo de gestión gerencial que evalúa las competencias específicas que necesita una persona, es la herramienta que promueve el cambio y crea ventajas competitivas para la empresa. Las competencias se dividen en tres grupos:

1. **Competencias cardinales:** Son las competencias generales que poseen los colaboradores de una empresa y que permiten alcanzar la visión de la empresa, son los valores que deben poseer los colaboradores de la empresa.
2. **Competencias específicas gerenciales:** Son las competencias específicas que poseen los supervisores, jefes y gerentes, son los conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesitan los gerentes; es la personalidad del gerente garantiza un desempeño exitoso en el trabajo.
3. **Competencias específicas por área:** Son las competencias que poseen los integrantes de un grupo de colaboradores de un área, son las competencias específicas que desarrollan los profesionales según su especialidad y que son necesarias para la correcta realización de las tareas, por ejemplo: recursos humanos, atención al cliente, ventas, administración, etc.

2.2.2. Las Competencias Laborales

A. Definición:

Las competencias laborales es la combinación de conceptos necesarios para desempeñarse correctamente en un empleo: conocimientos específicos y habilidades necesarias para un desempeño adecuado. En esta sección, se presenta un breve análisis de los autores que han tratado las Competencias Laborales desde diferentes aspectos:

Según (Gómez, 2015), son las capacidades y habilidades adyacente a una profesión, es decir, son las facultades de una persona para desarrollar con éxito una tarea.

Según (Rombiola, 2010), son las capacidades, experiencias y aprendizajes de un persona desarrollados por haber trabajado y saber hacer una tarea que puede ser medida en términos de desempeño.

Según (Agudelo, 2006), son las capacidades integrales que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo

Según (Miranda, 2005), son las capacidades que se desarrollan en el trabajo, la educación prepara a una personas para desarrollar competencias que necesitan para ser empleable

Según, (Mucci, 2001), las competencias laborales alinea la conducta individual o grupal con los objetivos de la empresa; es decir, las cualidades individuales o grupales necesarias para cumplir con una tarea en forma satisfactoria.

B. Modelos de Competencias Laborales

Modelo analítico de competencia laboral

Según (Mertens, 1996), son un estructura compuesto por varios subsistemas que interactúan entre sí (calificación; certificación; modelo conductista, funcional y constructivista; normas y evaluaciones de competencias laborales). A continuación se describen tres modelos:

1. **Modelo Conductual:** Modelo desarrollado en EUA, se centra en las personas con desempeño superior, es decir, aquellos colaboradores que hacen bien su labor y que sus resultados son los esperados por la empresa.
2. **Modelo Funcional:** Modelo desarrollado en Inglaterra, tiene sus orígenes en los esfuerzos de la Administración británica por adaptar los sistemas de formación y capacitación profesional a las necesidades del mercado laboral. Las empresas son sistemas sociales que integran diferentes subsistemas interrelacionados funcionalmente: mercado, tecnología, relaciones públicas y fenómenos sociales.
3. **Modelo Constructivista:** Modelo desarrollado en Francia, toma como referencia, a las personas y el entorno sociolaboral donde se relacionan. Plantea que las competencias se desarrollan a través del aprendizaje que se dan en la discusión y la comprensión de los problemas, identificar problemas dentro de la empresa resulta crucial para generar normas estándar.

Modelo genérico competencias laborales de Gerentes

Según (Spencer & Spencer, 1999), los gerentes comparten un perfil general de competencias. Este modelo está basado en 36 modelos de gestión gerencial y considera 12 competencias genéricas que debe poseer un gerente, las que se presentan a continuación.

1. **Impacto e influencia:** es el deseo de una persona por influir, persuadir y convencer a los demás para lograr apoyo.
2. **Orientación hacia el logro:** es el conjunto de indicadores como el rendimiento, la efectividad, la fijación de objetivos y el cálculo de costos.
3. **Trabajo en equipo y cooperación:** es la voluntad de trabajar con los demás, de formar parte de un equipo, de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos concretos.
4. **Pensamiento analítico:** es la capacidad de analizar una situación descomponiéndola en partes pequeñas, es organizar un problema; estableciendo prioridades en forma racional, es identificar la relación causa-efecto, es analizar y organizar datos numéricos.

5. **Iniciativa:** es la acción de una persona, es tener iniciativa, es hacer más de lo esperado en el trabajo, es la búsqueda de nuevas oportunidades para hacer mejor las tareas.
6. **Desarrollo de los demás:** es enseñar a una o varias personas, es lograr el desarrollo de las personas más que cumplir con un rol formal.
7. **Autoconfianza:** es la confianza que tiene una persona en su potencial para realizar una tarea, es la confianza personal para hacer frente a situaciones exigentes.
8. **Ser directivo / asertividad:** ser directivo es usar el poder, que otorga un trabajo específico, con el objetivo de que los colaboradores cumplan con las órdenes. Ser directivo implica «decir a la gente lo que tienen que hacer», para esto hay que ser asertivo en las órdenes (claros y directos) para conseguir buenos resultados.
9. **Buscar información:** es el deseo de conocer más sobre las cosas o las personas, es recabar más información, de la que ya se tiene.
10. **El liderazgo de equipo:** es asumir el rol de líder de equipo, es la voluntad de liderar a los demás, es poner los intereses de la empresa sobre los intereses personales.
11. **Pensamiento conceptual:** es identificar patrones en situaciones no tan obvias, es identificar aspectos fundamentales en una situaciones compleja. Es usar un razonamiento inductivo y creativo.
12. **Experto:** es ser maestro, son el conjunto de conocimientos relacionados con el trabajo, es saber como hacer llegar ese conocimiento a las personas del trabajo.

En la tabla 1, observamos el modelo genérico de gerentes (Spencer & Spencer), conformado por 12 competencias que garantizan un alto desempeño, a continuación se mencionan según su grado de importancia: impacto e influencia, orientación hacia el logro, trabajo en equipo y cooperación, pensamiento analítico, iniciativa, desarrollo de los demás, autoconfianza, directividad, asertividad, búsqueda de información, liderazgo grupal, pensamiento conceptual, pericia / conocimientos especializados

Tabla 1: *Modelo genérico de gerentes*

Peso	Competencias
XXXXXX	• Impacto e Influencia
XXXXXX	• Orientación hacia el Logro
XXXX	• Trabajo en equipo y cooperación
XXXX	• Pensamiento analítico
XXXX	• Iniciativa
XXX	• Desarrollo de los demás
XX	• Autoconfianza
XX	• Directividad / Asertividad
XX	• Búsqueda de información
XX	• Liderazgo grupal
XX	• Pensamiento conceptual
Requisito de Base	• Pericia / Conocimientos Especializados

Fuente (Spencer & Spencer, 1999, pág. 201)

Modelo general de competencias laborales:

Según (Hooghiemstra T. , 1998), es la personalidad, la actitud, el conocimiento y la conducta que se afilia al desempeño de un trabajo. Hooghiemstra, recomienda una serie de competencias genéricas que varían según el nivel de responsabilidad del colaborador dentro de la empresa.

En la tabla 2, observamos el modelo de competencias generales (Hooghiemstra), realizado en función a 3 niveles jerárquicos: empleado, directores y ejecutivos

Tabla 2: *Modelo general de competencias laborales*

Puesto	Competencias
Ejecutivos	<ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento estratégico • Liderazgo del cambio • Gestión de la relación • Flexibilidad • Introducción al cambio
Directores	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad Interpersonal • Delegación de responsabilidades • Trabajo en equipo • Transferibilidad a diferentes entornos geográficos • Flexibilidad
Empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación para buscar la información y capacidad de aprender • Orientación al logro • Motivación para el trabajo bajo presión • Colaboración en grupos multidisciplinares • Orientación hacia el cliente

Fuente: (Hooghiemstra T. , 1998)

Modelo de roles del gerente:

Según (Mintzberg, 1980), el trabajo gerencial se puede describir como roles de comportamientos, cada rol representa las tareas que debe realizar el administrador.

Roles Interpersonales

- **Testaferro:** son las tareas propias del gerente de un área.
- **Motivador:** es alinear los intereses personales con los de la empresa, tales como: contratación, despidos, evaluaciones y recompensas por desempeño.
- **Enlace:** es el tiempo que los gerentes pasan fuera de su área por estar en reuniones con sus compañeros o colaboradores.

Roles de Información

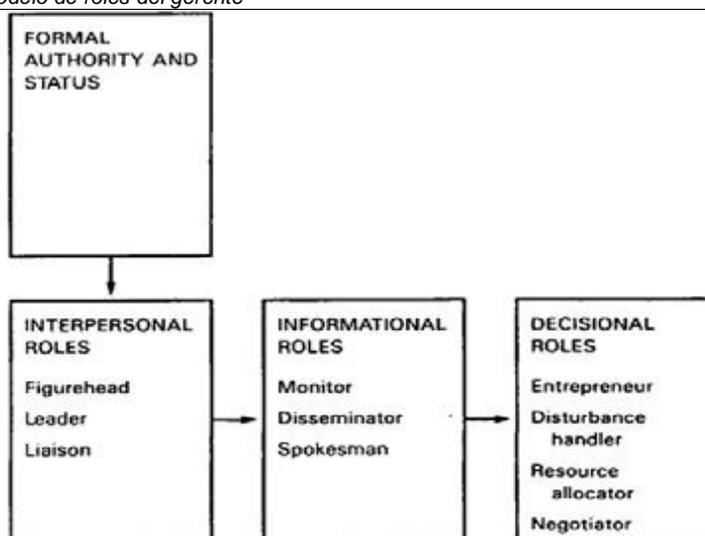
- **Monitor:** es la búsqueda de información formal o informal de relevante importancia.
- **Diseminador:** es el intercambio de información privilegiada por parte del administrador.
- **Portavoz:** Es brindar información a personas fuera al área pero que son capaces de ejercer influencia.

Roles de toma de decisiones

- **Empresario:** es tomar la iniciativa con la finalidad de mejorar la Eficacia y la competitividad del área.
- **Controlador de perturbaciones:** es el manejo de conflictos internos que ocurren dentro del área.
- **Asignador de recursos:** es la asignación de recursos por parte gerente, tale como finanzas, otros recursos, y tiempo.
- **Negociador:** es la actividad que mayor tiempo demanda del gerente, sin importar su nivel, escala o ramificación.

En gráfico 3, observamos el modelo de roles del gerente (Mintzberg), realizado en función de los roles interpersonales, de información y toma de decisiones

Gráfico 3: Modelo de roles del gerente



Fuente: (Mintzberg, 1980, págs. 23-25)

2.2.3. La Empleabilidad

A. Origen

Según (Vial, 2014), empleabilidad se origina del anglicismo en *'employability'*, que significa: "la habilidad para obtener o conservar un empleo".

B. Definición

En esta sección, se presenta un breve análisis de los autores que han tratado la Empleabilidad desde diferentes vertientes:

Según (Suárez, 2016), La mayoría de definiciones de empleabilidad hacen referencia a tres aspectos: (1) Ajuste entre la formación recibida y la requerida por el mercado laboral. (2) La inserción laboral y las condiciones de trabajo (tiempo transcurrido hasta encontrar un primer trabajo, sueldo, tipo de contrato, etc.). (3) Adquisición de competencias

para la búsqueda de empleo: cómo presentar un Currículum Vitae (CV), una entrevista de selección de personal, etc.

Según (PNUD, 2014), la empleabilidad es el macroproceso que engloba el conjunto de procesos requeridos para mejorar las probabilidades de inserción en el mercado laboral formal, reduciendo las asimetrías de información, desarrollando competencias laborales y facilitando el encuentro entre la oferta y la demanda laboral.

Según (Temple, 2014), la empleabilidad es la capacidad de agregar valor y desarrollar las competencias requeridas para encontrar o mantener un espacio de contribución profesional, cuando y donde sea necesario.

Según (Berntson, 2008), la empleabilidad se refiere, de manera general, a nuestras posibilidades de conseguir un empleo, es parte esencial de la vida, ya que todas las personas dependen de ello.

Según (Confederation Of British Industry, 2005), la empleabilidad es la posesión por parte de un individuo de las cualidades y competencias requeridas para satisfacer las necesidades cambiantes de los empleadores y clientes y, por lo tanto, ayudar a realizar sus aspiraciones y potencial en el trabajo.

C. Antecedentes

Según (FFWi, 2017), en los cincuentas, los factores para explicar la empleabilidad eran la actitud, la actitud frente al trabajo y la autovaloración. En los setentas, los factores eran los conocimientos y las habilidades. En los ochentas las empresas consideraban a la empleabilidad como un instrumento de RR.HH. para potenciar el trabajo en equipo. En los noventas se empezó a estudiar a la empleabilidad de forma empírica desde varias disciplinas como: administración, psicología, educación, orientación laboral, etc. (Ser empleable era una necesidad permanente para conservar un puesto de trabajo). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) crea el Servicio de Conocimientos Teóricos-Prácticos y Empleabilidad, que investiga la comparación entre las necesidades del mercado laboral y el desarrollo de competencias para los trabajos del futuro.

A partir de esta década, el creciente dinamismo obligó a las empresas a ser más flexibles, este fenómeno impuso un sistema de gestión de recursos humanos basado en las competencias. Esto impactó en el perfil de los puesto y las habilidades que se necesitan. Las empresas llegaron a la conclusión de que el capital humano es un factor clave para la competitividad.

D. Modelos de Empleabilidad

Modelo de empleabilidad de FCA UNCP y FCA UCH

Según (Meza, 2017), la empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo, está relacionado con la orientación profesional por Competencias, la malla curricular debe desarrollar habilidades blandas que los estudiantes van incorporando a lo largo de la carrera, para lograr este objetivo no es necesario incrementar los conocimientos sino desarrollar capacidades. La investigación propone un modelo de empleabilidad basado en 3 dimensiones, las que se presentan a continuación.

1. **Formación y desarrollo profesional:** es el nivel de preparación académica que alcanza un profesional como resultado de su esfuerzo personal.
2. **Experiencia requerida:** son las vivencia que una prsona adquiere al aplicar la teoría y la práctica, es la acumulación de lecciones que se van aprendiendo a lo largo de la vida.
3. **Competencia profesional:** es el aprendizaje a largo plazo que adquiere todo egresado de una carrera universitaria, se dice que un egresado a adquirido una competencia porque la puede aplicar en su práctica profesional.

En la tabla 3, observamos el modelo de empleabilidad de FCA UNCP y FCA UCH (Meza), conformado por 3 dimensiones: Formación y desarrollo profesional, Experiencia adquirida y Competencias profesionales

Tabla 3: *Empleabilidad de Egresados en Administración UNCP y UCH, 2017*

Dimensiones	indicadores
Formación y desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de formación teórica de los conocimientos de la profesión
Experiencia adquirida	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de experiencia adquirida durante la ejecución de las prácticas pre profesionales
Competencias profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de adquisición de habilidades, destrezas, capacidades de la profesión

Fuente: (Meza, 2017, pág. 42)

Modelo de empleabilidad de FCA UCV

Según (Silva, 2017), la empleabilidad de los egresados de Administración de la Universidad Cesar Vallejo está relacionado con las competencias gerenciales, se debe realizar alianzas estratégicas con empresas para garantizar la empleabilidad de los egresados, orientar las estrategias de la Escuela Profesional de Administración hacia las Competencias, realizar eventos académicos organizado por egresados para conocer las necesidades del mercado laboral. La investigación propone un modelo de empleabilidad basado en 3 dimensiones, las que se presentan a continuación:

1. **Tasa de Empleo:** es el nivel de ocupación de un puesto laboral. Los gobiernos apoyan a las personas que quieran encontrar un empleo,

otorgándoles oportunidades laborales, al mismo tiempo que se construye una sociedad con estabilidad política, una economía próspera y la justicia social.

2. **Ámbito laboral:** es la conducta observado en el colaborador, en un periodo determinado de tiempo, las expectativas que el colaborador tiene sobre el empleo influyen en su desempeño, existe relación entre las habilidades y los conocimientos del colaborador.
3. **Ámbito profesional:** los individuos sienten retribución con recompensas relevantes, cada individuo tiene características propias y necesidades particulares, se debe cubrir sus expectativas para lograr el compromiso del colaborador y cumpla con sus metas.

En la tabla 4, observamos el modelo de empleabilidad de FCA UCV (Silva), conformado por 3 dimensiones: tasa de empleo, ámbito laboral y ámbito profesional

Tabla 4: Empleabilidad de Egresados de Administración UCV, 2017

Dimensiones	indicadores
Tasa de Empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Condición laboral • Tiempo • Remuneración
Ámbito laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento • Desempeño • Satisfacción laboral
Ámbito profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Vinculación con el medio ambiente • Perfiles profesionales

Fuente: (Silva, 2017, pág. 33)

Modelo de empleabilidad de García

Según (García, 2013), la empleabilidad es el conjunto de competencias que posee una persona y le permiten desempeñarse un puesto de trabajo. Estas Competencias son la mezcla de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, que la persona adquiere a lo largo de su etapa formativa y laboral. La investigación propone un modelo de empleabilidad basado en 10 dimensiones y 34 indicadores

En la tabla 5, observamos el modelo de empleabilidad (García), basado en 10 dimensiones: perfil académico, habilidades básicas, perfil profesional, objetivo profesional, competencias personales, competencias sociales, gestión de la información, técnicas en la búsqueda de emplee, motivación para la búsqueda y autonomía.

Tabla 5: *Modelo de empleabilidad de García, 2013*

Dimensiones	indicadores
Perfil Académico	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica • Formación especializada • Idiomas • Informática • Lectura
Habilidades básicas	<ul style="list-style-type: none"> • Expresión oral / escrita • Comprensión Razonamiento • Habilidades manuales • Interés por el aprendizaje • Trabajos anteriores
Perfil Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo que transcurre entre empleos • Causas de finalización de contratos • Tiempo en desempleo • Interés profesionales / personales
Objetivo Profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades profesionales • Balance de sus propias competencias • Valoración adecuada de sí mismo • Conciencia de uno mismo
Competencias personales	<ul style="list-style-type: none"> • Autoregulación • Motivación
Competencias Sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Habilidades sociales • Conocimiento de recursos
Gestión de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisición y evaluación de la información • Establecimiento de tareas y periodicidad en las tareas de búsqueda • Conocimientos del entorno laboral y requerimientos del mismo
Técnicas de búsqueda de empleo	<ul style="list-style-type: none"> • Herramientas para la búsqueda • Procesos de selección • Necesidades económicas
Motivación para la búsqueda	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por trabajar en cualquier puesto • Rechaza ofertas de empleo • No muestra interés
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos y habilidades para encontrar trabajo • Vehículo • Movilidad y amplitud de horarios

Fuente: (García, 2013)

2.3. Marco Conceptual:

- **Competencias:** Según (Alles, 2009, pág. 18), las Competencia son la peculiaridad de la personalidad, que conforman el comportamiento, que dan como origen un desempeño exitoso en el trabajo. Ejemplos: Iniciativa, autonomía, orientación al cliente, colaboración, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo.
- **Modelo de competencias:** Según (Alles, 2009, pág. 18), son la mezcla de procesos relacionados con los colaboradores y tienen como finalidad ordenarlos a los objetivos empresariales
- **Competencia Laboral:** Según (CONOCER, 1998), es la efectividad de un colaborador que se mide en términos de desempeño (conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes), necesarias pero no suficientes por sí solass.
- **Empleo:** Según (Neffa, 2014), es una tarea realizada por el colaborador, orientada hacia la producción de un bien o servicio, la tarea realizada se hace en contraprestación de un ingreso (asalariado, dependiente o independiente), estamos en presencia del empleo. El

mismo puede desenvolverse en el ámbito mercantil o en tareas sin fines de lucro.

- **Empleabilidad:** Según (Campos, 2003), la empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y de actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además de permanecer en él

2.4. Definición de términos básicos

- **Actitud:** Actitud para buscar activamente prácticas pre profesionales y saber desenvolverse en las entrevistas
- **Autocontrol:** Capacidad para controlar sus emociones, evitar reacciones violentas, evitar depresión con los problemas, evitar ser dominante, ser paciente frente a los errores y ser prudente
- **Búsqueda de la información:** Capacidad para organizar los expedientes, usar sistemas de búsqueda de la información, analizar información, buscar información adicional oportunamente, dominar las tareas y hallar patrones.
- **Competencias laborales claves:** Conocimiento de las competencias laborales y las competencias laborales más demandadas por las empresas
- **Comunicación:** Habilidad para ser sociable, ser elocuente, tener poder de convencimiento, expresar ideas con asertividad, hacer nuevas amistades y trabajar en equipo
- **Conocimiento:** Capacidad para aprender conocimientos teóricos de la facultad, generar experiencia de la facultad y llevar capacitación relacionada con la profesión
- **Dominio de lengua extranjera:** Habilidad para dominar el inglés a nivel intermedio
- **Dominio de pruebas psicotécnicas:** Habilidad para resolver pruebas psicotécnicas, desarrollar el test de dibujar una persona bajo la lluvia, desarrollar la prueba de wartegg y aprobar las pruebas de las convocatorias laborales
- **Experiencia laboral:** Habilidad para desarrollar tareas con conocimiento procedimental previo producto de empleos anteriores
- **Flexibilidad al cambio:** Habilidad para adaptarse a nuevas situaciones, aprender nuevas tareas, aprender otros idiomas, aprender nuevos programas informáticos, respetar la decisión del superior y apoyar con tareas diferentes a su profesión
- **Herramientas para la búsqueda de empleo:** Capacidad para buscar ofertas laborales de la profesión, usar websites para búsquedas laborales, usar bolsas de trabajo y periódicos para buscar empleo
- **Hoja de vida:** Habilidad para redactar un currículum vitae y obtener cartas de recomendación
- **Informalidad laboral:** Capacidad para percibir que existe informalidad laboral y sentir perjuicio por no tener beneficios laborales

- **Iniciativa:** Habilidad para tener iniciativa, ser innovador en el desempeño, priorizar las tareas por relevancia, muestra interés en las tareas, comparar el trabajo para mejorar y emprender nuevos proyectos
- **Orientación al resultado:** Capacidad para orientar las tareas hacia el logro, solucionar problemas, tomar decisiones con frecuencia, establecer objetivos a corto plazo, hacer revisión semanal de tareas, ser competitivo
- **Orientación al cliente:** Vocación para brindar información, registrar quejas, solucionar el problema de otros, ser educado en las respuestas, brindar servicio de calidad y ser cordial en la interacción
- **Manejo de programas informáticos:** Capacidad para dominar programas como OFFICE, CONCAR, SAP y SIGA
- **Pensamiento analítico:** Capacidad para diseñar proyectos, solucionar conflictos, aclarar las dudas de otros, hacer negociaciones tipo ganar-ganar
- **Tolerancia a la presión:** Habilidad para tolerar alto nivel de estrés, tolerar tareas de mucha presión, tolerar la frustración de comentarios negativos, tolerar la fatiga de trabajar en horario extendido, aceptar la derrota y mantener la calma frente a las crisis
- **Valoración de sí mismo en el mercado:** Habilidad para saber cuánto paga el mercado laboral por el puesto al que postula
- **Vocación Profesional:** Vocación por la carrera profesional de administración, sentir gusto por las prácticas pre profesionales, sentir que gana lo necesario y tener trabajo relacionado con la profesión

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

En esta sección, se presenta la hipótesis general y las hipótesis específicas, que orientan el desarrollo de la investigación, más adelante deberán ser comprobadas para saber si existe significancia entre variables por medio de la prueba estadística del chi cuadrado de Pearson.

3.1.1. Hipótesis general

H₀: Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan no influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC.

H_i: Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC.

3.1.2. Hipótesis específicas

H₀: Las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan no influye la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

H₁: Las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan influye la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

H₀: Las competencias de servicio de estudiantes que trabajan no incrementa la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

H₂: Las competencias de servicio de estudiantes que trabajan incrementa la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

H₀: Las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan no afecta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

H₃: Las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan afecta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

H₀: Las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan no impacta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para

ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

H₄: Las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan impacta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

3.2. Definición Conceptual de variables:

En la tabla 6, observamos las definiciones conceptuales de las Competencias Laborales y Empleabilidad, así como de sus respectivas dimensiones

Tabla 6: *Definición Conceptual de Variables*

<p>Competencias Laborales: Tipos de competencias que posee una persona para usar las competencias de desempeño, servicio, cognitivas y de eficacia que le permiten realizar cualquier tarea con éxito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de desempeño: Tipos de competencias que posee que una persona para orientarse al resultado, con iniciativa, buscando oportunamente la información disponible para cumplir con los objetivos de la empresa • Competencias de servicio: Tipos de competencias que posee una persona para orientarse al cliente, detectando sus necesidades para luego satisfacerlas superando sus expectativas • Competencias cognitivas: Tipos de competencias que posee una persona para generar pensamiento analítico y comunicar los procesos de la empresa • Competencias de eficacia: Tipos de competencias que posee una persona para autocontrolar sus emociones, ser flexible al cambio y tener tolerancia a la presión para obtener resultados positivos en el trabajo
<p>Empleabilidad: Tipos de competencias que posee una persona para ejercer una formación académico profesional, ser idóneo para un empleo, desarrollarse profesionalmente y usar técnicas de búsqueda de empleo que le permitan ser empleable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académico profesional: Tipos de competencias que posee una persona para aprender por medio del conocimiento, el dominio de otros idiomas y el manejo de programas informáticos que le permiten realizar sus tareas con profesionalismo • Idoneidad para ocupar un empleo: Tipos de competencias que posee una persona por la experiencia laboral, dominio de pruebas psicotécnicas, actitud y dominio de competencias laborales clave que aumentan su probabilidad de ser seleccionados en un puesto de trabajo • Desarrollo profesional: Tipos de competencias que posee una persona con vocación profesional y valoración de sí mismo para integrarse al mercado laboral. • Técnicas de búsqueda de empleo: Tipos de competencias que posee una persona para redactar su hoja de vida, usar herramientas para buscar empleo y distinguir cuales son informales.

Fuente propia

3.2.1. Operacionalización de variables:

Tomando como base los modelos de competencias laborales de Spencer & Spencer, Hooghiemstra y Garcia se construye la tabla 7, tabla de operacionalización de variables que miden las competencias laborales de los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC que trabajan. La tabla 7, es el modelo de competencias laborales-empleabilidad que permite describir las competencias laborales de los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC para encontrar, obtener y mantener un empleo adecuado, el modelo esta basado en 4 dimensiones de Competencias laborales: competencias de desempeño, competencias de servicio, competencias cognitivas, competencias de eficacia y 4 dimensiones de Empleabilidad: formación académico profesional, idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y técnicas de búsqueda de empleo

Tabla 7: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA LIKERT
X1. Competencias Laborales	X1.1. Competencias de desempeño	X1.1.1. Orientación al resultado. X1.1.2. Iniciativa X1.1.3. Búsqueda de la información.	1. Nada 2. Poco 3. Algo 4. Bastante 5. Mucho
	X1.2. Competencias de servicio	X1.2.1. Orientación al cliente	
	X1.3. Competencias cognitivas	X1.3.1. Pensamiento analítico. X1.3.2. Comunicación	
	X1.4. Competencias de eficacia	X1.4.1. Autocontrol X1.4.2. Flexibilidad al cambio. X1.4.3. Tolerancia a la presión	
Y1. Empleabilidad	Y1.1. Formación académico profesional	Y1.1.1. Conocimiento Y1.1.2. Dominio de lengua extranjera (inglés) Y1.1.3. Manejo de programas informáticos	1. Nada 2. Poco 3. Algo 4. Bastante 5. Mucho
	Y1.2. Idoneidad para ocupar un empleo	Y1.2.1. Experiencia laboral Y1.2.2. Dominio de pruebas psicotécnicas Y1.2.3. Actitud Y1.2.4. Competencias laborales claves	
	Y1.3. Desarrollo profesional	Y1.3.1. Vocación Profesional Y1.3.2. Valoración de sí mismo en el mercado.	
	Y1.4. Técnicas de búsqueda de empleo	Y1.4.1. Hoja de vida Y1.4.2. Herramientas para la búsqueda de empleo Y1.4.3. Informalidad laboral	

Fuente: Con base a (Spencer & Spencer, 1999), (Hooghiemstra T. , 1998) y (García, 2013)

3.2.2. Definición Operacional de Variables

En la tabla 8, observamos las definiciones operacionales de las Competencias laborales y Empleabilidad, así como de sus respectivas dimensiones.

Tabla 8: Definición Operacional de Variables

<p>Competencias Laborales: Tipos de competencias que posee los estudiantes de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para usar las competencias de desempeño, servicio, cognitivas y de eficacia que le permiten realizar cualquier tarea con éxito</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de desempeño: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para orientarse al resultado, con iniciativa, buscando oportunamente la información disponible para cumplir con los objetivos de la empresa. • Competencias de servicio: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para orientarse al cliente, detectando sus necesidades para luego satisfacerlas superando sus expectativas • Competencias cognitivas: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para generar pensamiento analítico y comunicar los procesos de la empresa • Competencias de eficacia: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para autocontrolar sus emociones, ser flexible al cambio y tener tolerancia a la presión para obtener resultados positivos en el trabajo.
<p>Empleabilidad: Tipos de competencias que posee los estudiantes de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para ejercer una formación académico profesional, ser idóneos para un empleo, desarrollarse profesionalmente y usar técnicas de búsqueda de empleo que le permitan ser empleable</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académico profesional: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para aprender por medio del conocimiento, el dominio de otros idiomas y el manejo de programas informáticos que le permiten realizar sus tareas con profesionalismo • Idoneidad para ocupar un empleo: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao por la experiencia laboral, dominio de pruebas psicotécnicas, actitud y dominio de competencias laborales claves que aumentan su probabilidad de ser seleccionados en un puesto de trabajo • Desarrollo profesional: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para tener con vocación profesional y valoración de sí mismo para integrarse al mercado laboral • Técnicas de búsqueda de empleo: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para redactar su hoja de vida, usar herramientas para buscar empleo y distinguir cuales son informales.

Fuente propia

DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de la investigación.

4.1.1. Tipo de investigación

- **Investigación Básica:** La investigación cumple con el propósito fundamental de producir conocimientos y teorías. (Hernández, 2014, pág. 25) La investigación es Básica, porque aporta conocimientos y **EXPLICA** cómo las competencias laborales solucionan el fenómeno “la baja empleabilidad de los estudiantes de FCA UNAC”.
- **Investigación Correlacional:** el investigador da a conocer la relación o asociación que existe entre dos o más variables de una muestra. (Hernández, 2014, pág. 93) La investigación es correlacional, porque describe cómo Las competencias laborales de estudiantes que trabajan **INFLUYEN** en la empleabilidad de estudiantes de FCA UNAC.

4.1.2. Diseño de la investigación

- **No experimental:** La investigación se realiza sin tocar ni manipular intencionalmente la variable independientes (Hernández, 2014, pág. 152). La investigación es de diseño no experimental, porque la información se levanta **SIN INTERVENCIÓN** directa en ninguna de las variables.
- **Transversal Correlacional-Causal:** La investigación describe relación entre dos o más variables en un momento determinado. (Hernández, 2014, pág. 157). La investigación utiliza el diseño Transversal Correlacional-Causal, porque **RELACIONA LA INFLUENCIA** entre las variables: Competencias Laborales y Empleabilidad de estudiantes de FCA UNAC, durante el **CICLO 2019-B**.

4.2. Método de la investigación

- **Método Cualitativa:** La investigación es secuencial, cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos. (Hernández, 2014, pág. 4). La investigación es cuantitativa, los cuestionarios recolectan datos que permiten **ANALIZAR EL VALOR DE SIGNIFICANCIA DE LA HIPÓTESIS:** “Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC”.

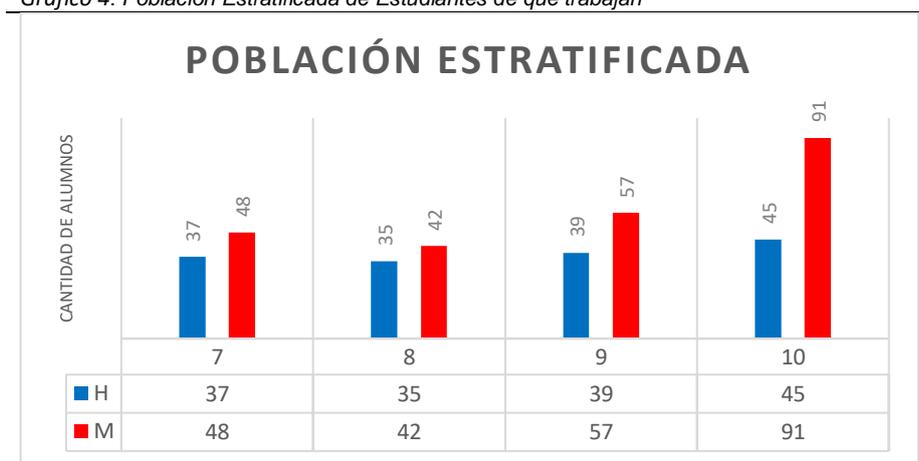
4.3. Población y muestra

4.3.1. Población:

El universo de estudiantes matriculados del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC es de 871 (ORAA UNAC, 2019), de los cuales 394 trabajan. La población de estudiantes que trabajan es de 394.

En gráfico 4, observamos la población estratificada de 394 estudiantes que trabajan, por género y ciclo desde el 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

Gráfico 4: Población Estratificada de Estudiantes de que trabajan



Fuente propia

4.3.2. Muestra:

La muestra se calcula según la fórmula de estimación del intervalo de confianza de la media.

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población es de 394

σ^2 = Desviación estándar de la población que para el estudio se define en 0,25

Z^2 = Nivel de confianza al 95% de confianza equivale al valor estadístico de 1,96

e = Límite aceptable de error muestral de 5% (0,05)

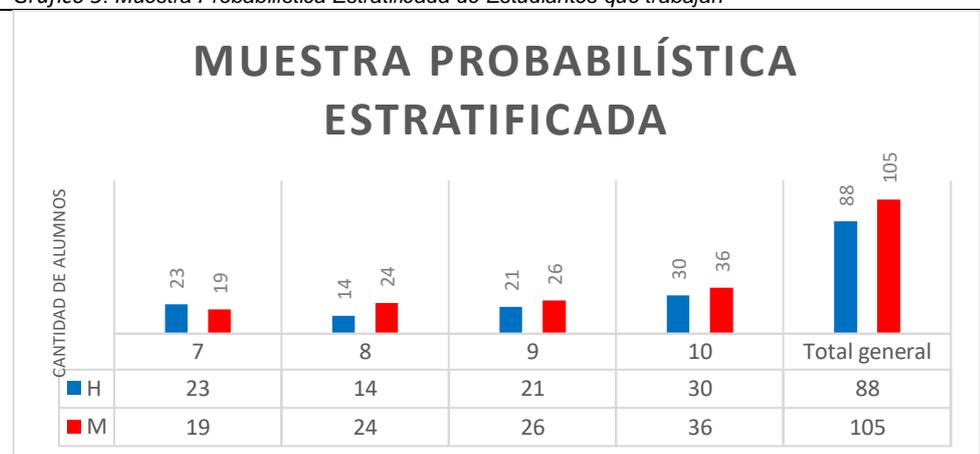
Por tanto:

$$n = \frac{394 * 0,25 * 1,96^2}{(394 - 1) 0,05^2 + 0,25 * 1,96^2}$$

$$n = 192,814 = 193$$

En gráfico 5, observamos la muestra probabilística estratificada de 193 estudiantes que trabajan, por género y ciclo desde el 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 42 estudiantes en 7mo, 38 en 8vo, 47 en 9no y 66 en 10mo.

Gráfico 5: Muestra Probabilística Estratificada de Estudiantes que trabajan



Fuente propia

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

4.4.1. Lugar de estudio

La tesis tiene lugar en las instalaciones de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, ubicado en Av. Juan Pablo II s/n, Bellavista – Callao.

4.4.2. Periodo Desarrollado

En el **CICLO 2019-B**, se aplicaron los cuestionario a 193 estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao

4.5. Técnicas e instrumentos para recolectar la información

4.5.1. Técnica para recolectar la información

La encuesta es una técnica de investigación que permite obtener información en forma eficaz. (López & Fachelli, 2015) La investigación utiliza la técnica de la encuesta para el recojo de datos.

En la tabla 9, observamos las técnicas para la recolección de información documentaria empleadas en el trabajo de investigación

Tabla 9: Técnicas e instrumento para recolectar información documentaria

Técnicas	Instrumento
<ul style="list-style-type: none"> Estudio de casos Análisis de contenido Documentación Encuestas 	<ul style="list-style-type: none"> Tesis Artículos científicos Reporte de alumnos matriculados – ORAA Cuestionarios

Fuente: Propia

4.5.2. Instrumentos para recolectar la información

En la tabla 10, observamos la descripción, base teórica, duración y finalidad de la variable competencias laborales de los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC que trabajan, el instrumento consta de 52 ítems de escala categórica ordinal

Tabla 10: *Ficha Técnica de Competencias Laborales*

Nombre	Competencias Laborales
Autor	Genaro Vásquez - Adaptada de (Spencer & Spencer, 1999) y (Hooghiemstra, 1998)
Año	2019
Procedencia	Lima, Perú
Bases Teóricas	Modelo de competencia de Spencer & Spencer y Hooghiemstra
Versión	Primera
Sujetos de Aplicación	Estudiantes de Administración de 7mo, 8vo, 9no y 10 ciclo de Facultad de Administración de Universidad Nacional del Callao
Tipo de administración	Individual
Edad de Aplicación	A partir de 17 años
Duración	Aproximadamente 10 minutos
Finalidad	Medir las Competencias Laborales de los estudiantes de Administración de la Universidad Nacional del Callao
Material	Encuestas
Escala	Categórica Ordinal
Descripción	El instrumento consta de 52 ítems, el sujeto responde en una escala de 5 niveles: 1. Nada, 2. Poco, 3. Algo, 4. Bastante y 5. Mucho. Además, consta de 4 dimensiones: Competencias de desempeño: (18 ítems), Competencias de servicio: (6 ítems), Competencias cognitivas: (10 ítems) y Competencias de eficacia: (18 ítems)

Fuente propia

En la tabla 11, observamos la descripción, base teórica, duración y finalidad de la variable Empleabilidad de los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC que trabajan, el instrumento consta de 30 ítems de escala categórica ordinal

Tabla 11 *Ficha Técnica de Empleabilidad*

Nombre	Empleabilidad
Autor	Genaro Vásquez - Adaptada de : (García, 2013)
Año	2019
Procedencia	Lima, Perú
Bases Teóricas	Matriz operacional de empleabilidad
Versión	Primera
Sujetos de Aplicación	Estudiantes de Administración de 7mo, 8vo, 9no y 10 ciclo de Facultad de Administración de Universidad Nacional del Callao
Tipo de administración	Individual
Edad de Aplicación	A partir de 17 años
Duración	Aproximadamente 10 minutos
Finalidad	Medir la Empleabilidad de los estudiantes de Administración de la Universidad Nacional del Callao
Material	Encuestas
Escala	Categórica Ordinal
Descripción	El instrumento consta de 30 ítems, el sujeto responde en una escala de 5 niveles: 1. Nada, 2. Poco, 3. Algo, 4. Bastante y 5. Mucho. Además, consta de 4 dimensiones: Formación académico profesional: (8 ítems), Idoneidad para ocupar un empleo: (9 ítems), Desarrollo profesional: (5 ítems) y Técnicas de búsqueda de empleo: (8 ítems)

Fuente propia

4.5.3 Validez de Instrumentos

En la tabla 12, observamos la validez de instrumento de las Competencias Laborales, por Opinión de Expertos, quienes dieron una Puntuación global 81% e indicadores: Claridad 80%, Objetividad 81%, Actualidad 82%, Empresa 81%, Suficiencia 82%, Intencionalidad 82%, Consistencia 79%, Coherencia 82%, Metodología 81%. El instrumento tiene una confiabilidad promedio del 81%, demostrando que tiene buena confiabilidad

Tabla 12: Validez de contenido – V. Competencias Laborales (en porcentajes)

ÍTEM	INDICADORES	CRITERIOS	EXP 1	EXP 2	EXP 3	EXP 4	EXP 5	EXP 6	INDICADOR
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	64	93	93	68	68	93	80
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o tareas, observables, medibles.	60	93	93	73	73	93	81
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	65	93	93	73	73	93	82
4	EMPRESA	Existe una empresa lógica coherente.	60	93	93	73	73	93	81
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.	64	93	93	73	73	93	82
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.	65	93	93	73	73	93	82
7	CONSISTENCIA	Empresa lógica entre aspectos teórico -científicos.	60	93	93	68	68	93	79
8	COHERENCIA	Existe relación entre los índices, indicadores y las dimensiones.	65	93	93	73	73	93	82
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	60	93	93	73	73	93	81
PROMEDIO			63	93	93	72	72	93	
Puntuación Global									81

En la tabla 13, observamos la validez de instrumento de Empleabilidad, por Opinión de Expertos, quienes dieron una Puntuación global de 81% e indicadores: Claridad 79%, Objetividad 82%, Actualidad 81%, Empresa 82%, Suficiencia 81%, Intencionalidad 82%, Consistencia 79%, Coherencia 82%, Metodología 81%. El instrumento tiene una confiabilidad promedio del 81%, demostrando que tiene buena confiabilidad

Tabla 13: Validez de contenido – V. Empleabilidad (en porcentajes)

ÍTEM	INDICADORES	CRITERIOS	EXP 1	EXP 2	EXP 3	EXP 4	EXP 5	EXP 6	INDICADOR
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.	58	93	93	68	68	93	79
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o tareas, observables, medibles.	64	93	93	73	73	93	82
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	60	93	93	73	73	93	81
4	EMPRESA	Existe una empresa lógica coherente.	65	93	93	73	73	93	82
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.	58	93	93	73	73	93	81
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VD o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.	64	93	93	73	73	93	82
7	CONSISTENCIA	Empresa lógica entre aspectos teórico -científicos.	60	93	93	68	68	93	79
8	COHERENCIA	Existe relación entre los índices, indicadores y las dimensiones.	65	93	93	73	73	93	82
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.	58	93	93	73	73	93	81
PROMEDIO			61	93	93	72	72	93	
Puntuación Global									81

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Las variables son de naturaleza cualitativas policotómicas de escala ordinal, las cuales se miden en forma indirecta multidimensional con apoyo de un instrumento de medición: Cuestionario tipo Likert: (1) Nada, (2) Poco, (3) Algo, (4) Bastante y (5) Mucho. El procesamiento de datos será realizado por medio del programa SPSS y su análisis expresado con gráficos porcentuales donde se podrán interpretar los objetivos plasmados en la investigación.

RESULTADOS

En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos de la recolección de datos por medio de cuestionarios que se aplicaron a los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC durante el **CICLO 2019-B**, la interpretación de los resultados se realizó por medio de tablas y gráficos del SPSS.

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Ítems

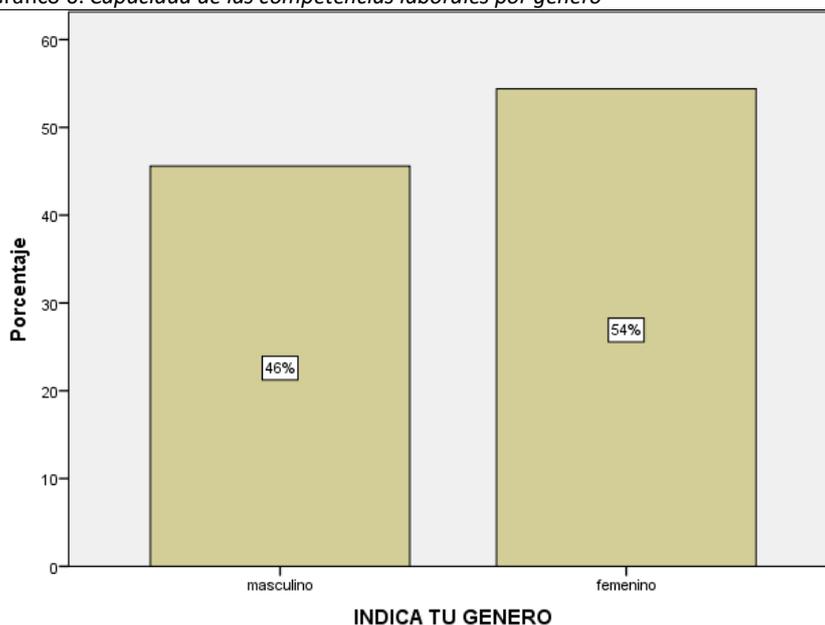
Ítem 1. Indica tu genero

Tabla 14: *Resultados de las competencias laborales por género*

INDICA TU GENERO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	masculino	88	45,6	45,6	45,6
	femenino	105	54,4	54,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 6: *Capacidad de las competencias laborales por género*



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 1:

En la tabla 14 y gráfico 6, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 54% son mujeres, hay más competencias laborales en las mujeres que en los varones.

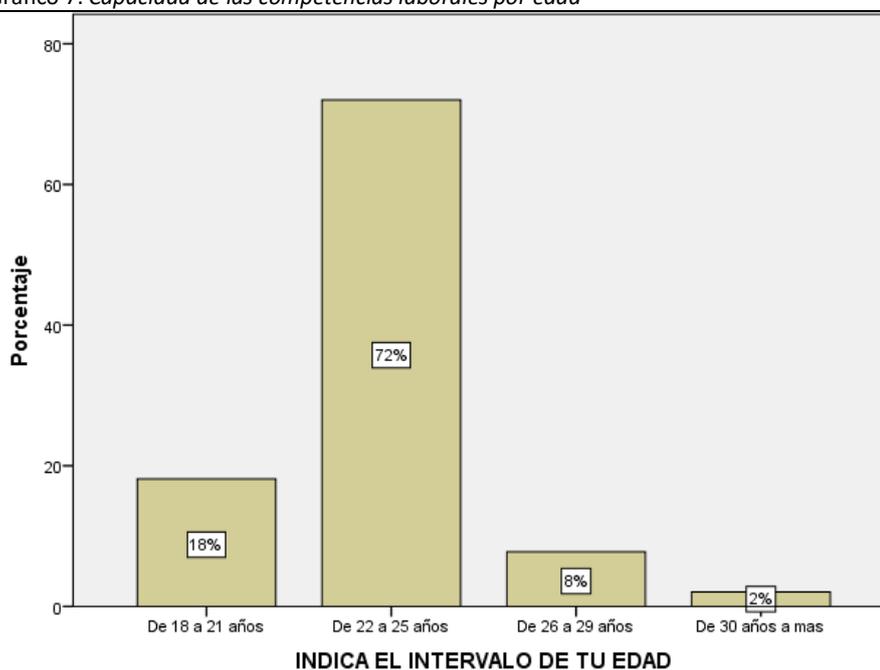
Ítem 2. Indica el intervalo de tu edad

Tabla 15: Resultados de las competencias laborales por edad

INDICA EL INTERVALO DE TU EDAD					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		De 18 a 21 años	35	18,1	18,1
De 22 a 25 años	139	72,0	72,0	90,2	
De 26 a 29 años	15	7,8	7,8	97,9	
De 30 años a mas	4	2,1	2,1	100,0	
Total	193	100,0	100,0		

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 7: Capacidad de las competencias laborales por edad



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 2:

En la tabla 15 y gráfico 7, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 72% son jóvenes cuyas edades fluctúan entre los 22 y 25 años, hay más empleabilidad en los estudiantes que se encuentran en este rango de edad.

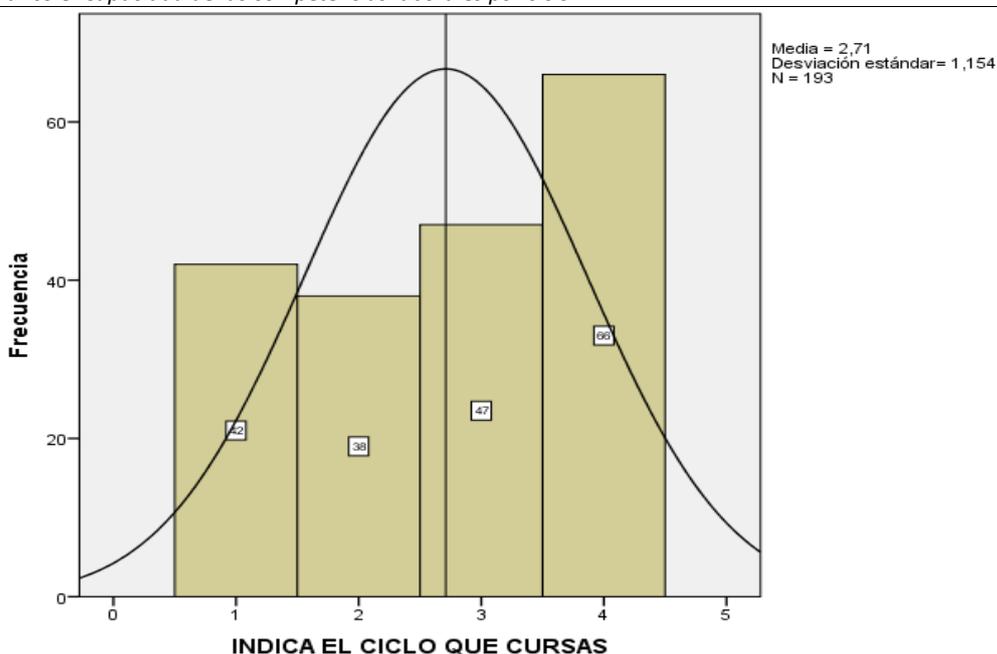
Ítem 3. Indica el ciclo que cursas

Tabla 16: Resultados de las competencias laborales por ciclo.

INDICA EL CICLO QUE CURSAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	7mo	42	21,8	21,8	21,8
	8vo	38	19,7	19,7	41,5
	9no	47	24,4	24,4	65,8
	10mo	66	34,2	34,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 8: Capacidad de las competencias laborales por ciclo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 3:

En la tabla 16 y gráfico 8, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 34% son de 10mo ciclo, la tasa más alta de empleabilidad. Conforme van avanzando la carrera van mejorando sus competencias laborales y son más empleables (histograma de sesgo negativo). Los estudiantes empiezan a ser empleados desde la 2da mitad del 7mo ciclo y son totalmente empleables a finales del 8vo ciclo ($\bar{x}=2.71 / S=1.154$).

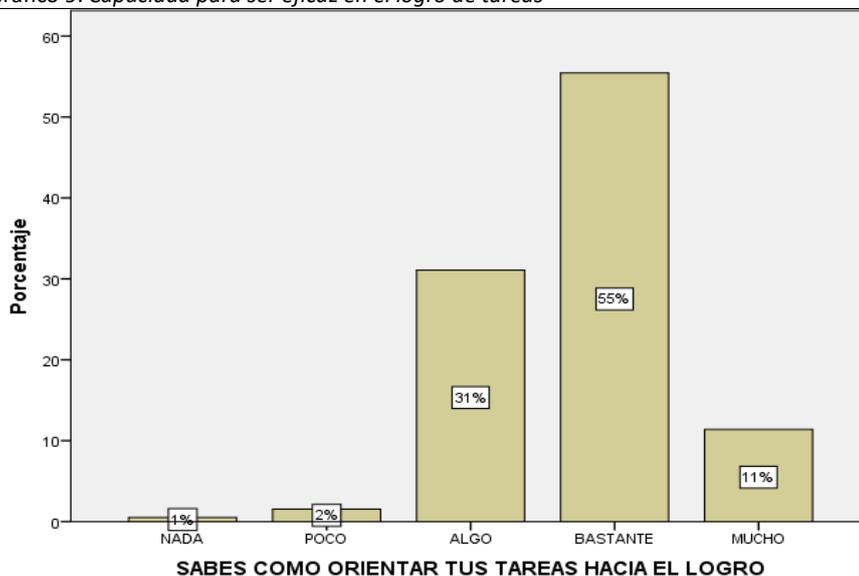
Ítem 4. Sabes cómo orientar tus tareas hacia el logro

Tabla 17: Resultados de ser eficaz en el logro de tareas.

SABES COMO ORIENTAR TUS TAREAS HACIA EL LOGRO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	3	1,6	1,6	2,1
	ALGO	60	31,1	31,1	33,2
	BASTANTE	107	55,4	55,4	88,6
	MUCHO	22	11,4	11,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 9: Capacidad para ser eficaz en el logro de tareas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 4:

En la tabla 17 y gráfico 9, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 55% es bastante eficaz, el 2% tiene problemas en este ítem

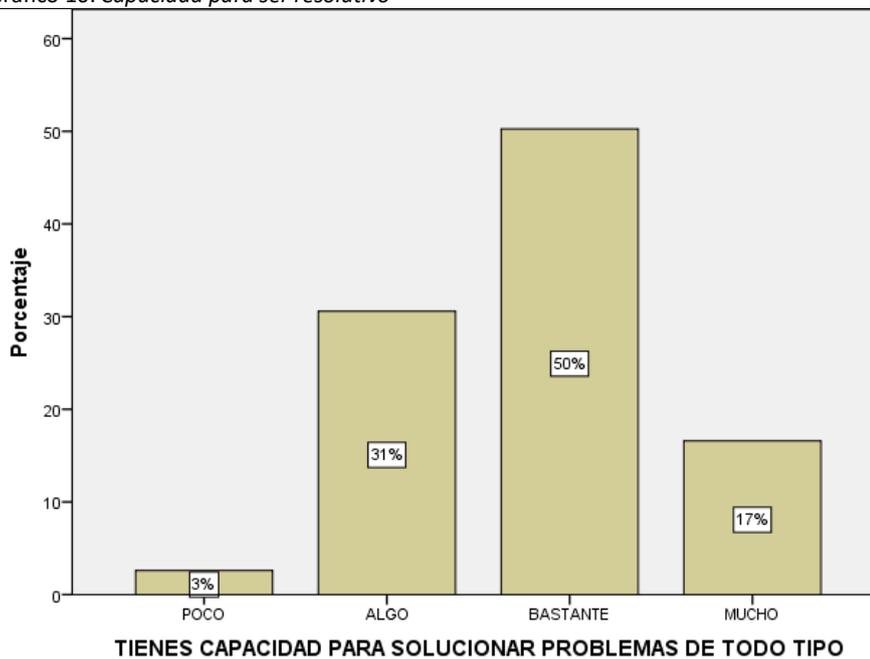
Ítem 5. Tienes capacidad para solucionar problemas de todo tipo

Tabla 18: Resultados de ser resolutivo

TIENES CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS DE TODO TIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	5	2,6	2,6	2,6
	ALGO	59	30,6	30,6	33,2
	BASTANTE	97	50,3	50,3	83,4
	MUCHO	32	16,6	16,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 10: Capacidad para ser resolutivo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 5:

En la tabla 18 y gráfico 10, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 50% es bastante resolutivo, el 3% tiene problemas en este ítem

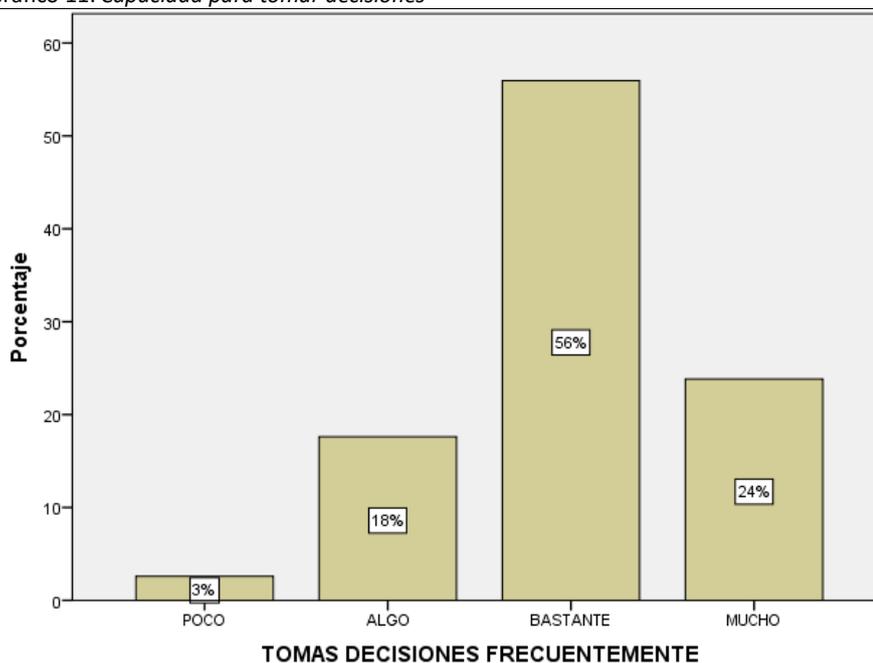
Ítem 6. Tomas decisiones frecuentemente

Tabla 19: Resultados de tomar decisiones

TOMAS DECISIONES FRECUENTEMENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	5	2,6	2,6	2,6
	ALGO	34	17,6	17,6	20,2
	BASTANTE	108	56,0	56,0	76,2
	MUCHO	46	23,8	23,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 11: Capacidad para tomar decisiones



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 6:

En la tabla 19 y gráfico 11, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 56% sabe bastante cómo tomar decisiones, el 3% tiene problemas en este ítem

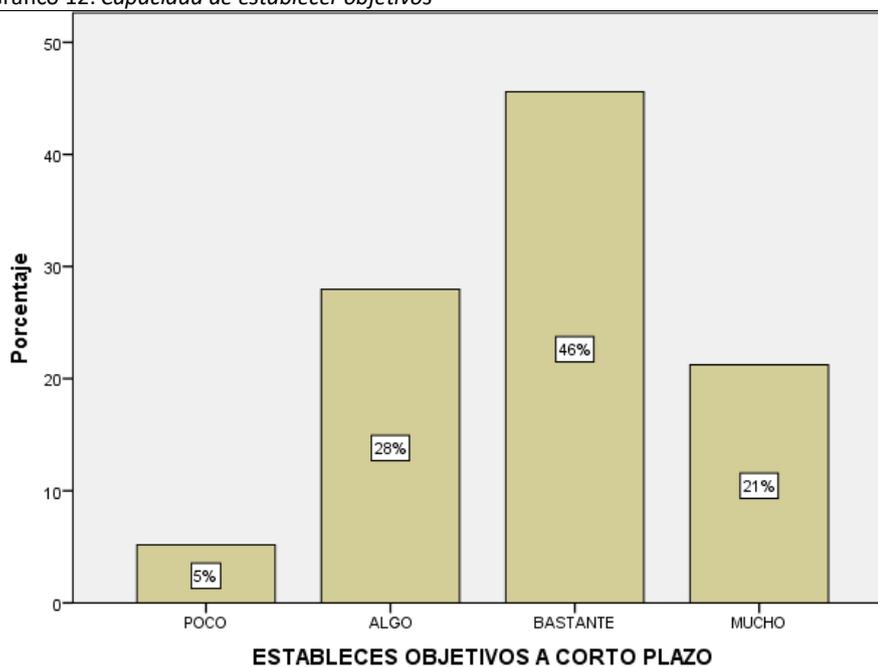
Ítem 7. Estableces objetivos a corto plazo

Tabla 20: Resultados de establecer objetivos

ESTABLECES OBJETIVOS A CORTO PLAZO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	10	5,2	5,2	5,2
	ALGO	54	28,0	28,0	33,2
	BASTANTE	88	45,6	45,6	78,8
	MUCHO	41	21,2	21,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 12: Capacidad de establecer objetivos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 7:

En la tabla 20 y gráfico 12, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 48% sabe bastante cómo establecer objetivos, el 5% tiene problemas en este ítem

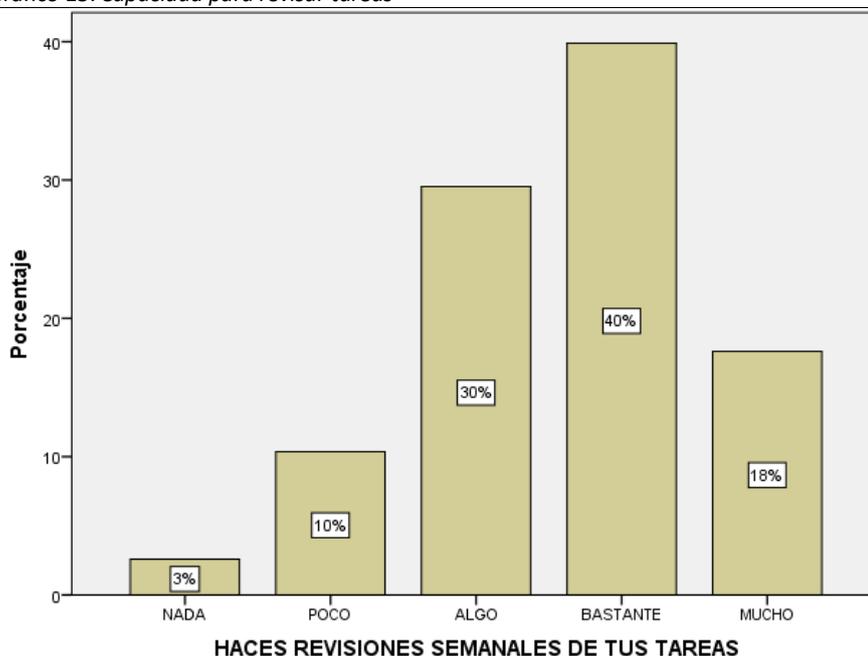
Ítem 8. Haces revisiones semanales de tus tareas

Tabla 21: Resultados de revisar tareas

HACES REVISIONES SEMANALES DE TUS TAREAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	5	2,6	2,6	2,6
	POCO	20	10,4	10,4	13,0
	ALGO	57	29,5	29,5	42,5
	BASTANTE	77	39,9	39,9	82,4
	MUCHO	34	17,6	17,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 13: Capacidad para revisar tareas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 8:

En la tabla 21 y gráfico 13, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 40% sabe bastante cómo revisar sus tareas, el 13% tiene problemas en este ítem

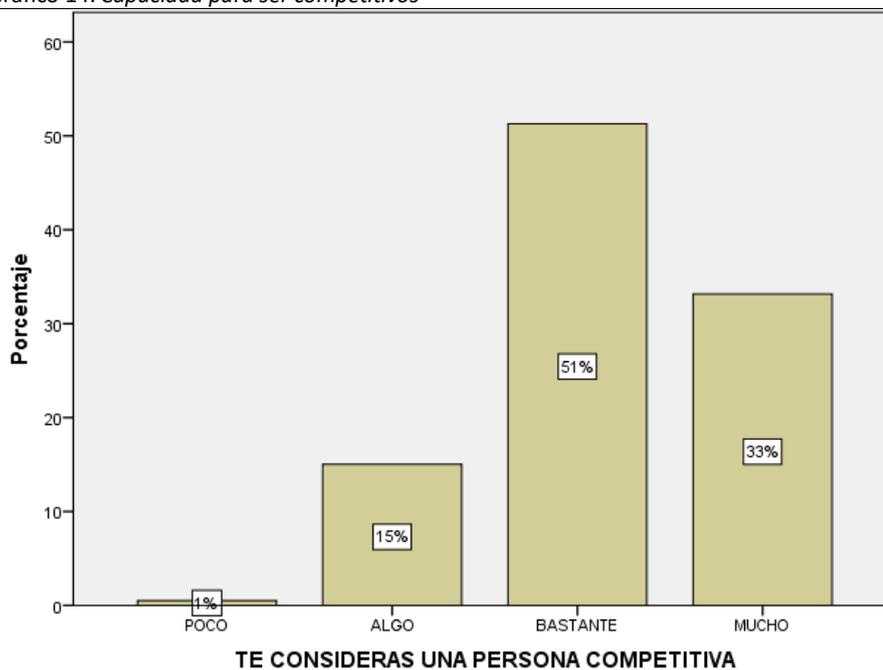
Ítem 9. Te consideras una persona competitiva

Tabla 22: Resultados de ser competitivos

TE CONSIDERAS UNA PERSONA COMPETITIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	,5	,5	,5
	ALGO	29	15,0	15,0	15,5
	BASTANTE	99	51,3	51,3	66,8
	MUCHO	64	33,2	33,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 14: Capacidad para ser competitivos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 9:

En la tabla 22 y gráfico 14, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% es bastante competitivo, el 1% tiene problemas en este ítem

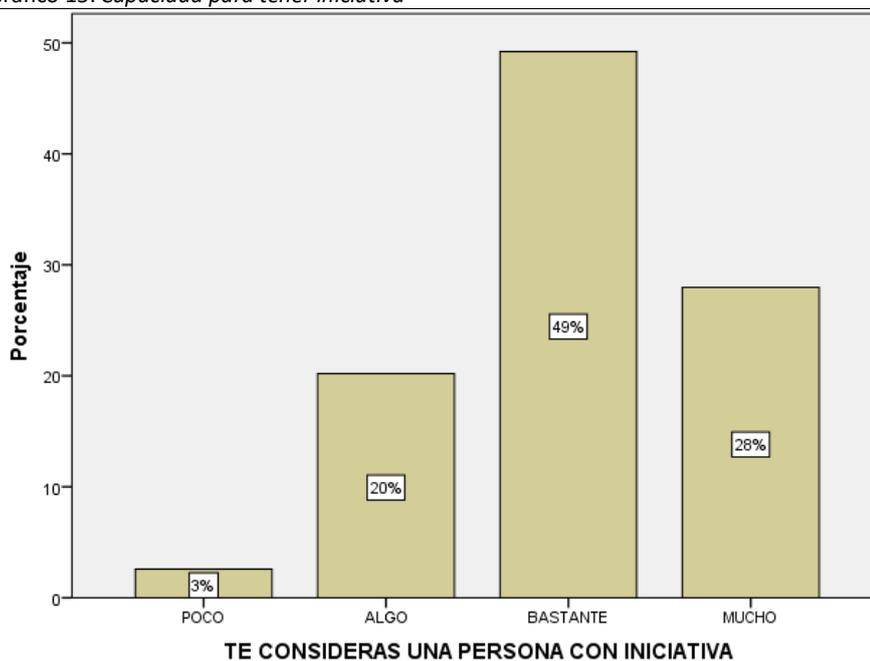
Ítem 10. Te consideras una persona con iniciativa

Tabla 23: Resultados de tener iniciativa

TE CONSIDERAS UNA PERSONA CON INICIATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	5	2,6	2,6	2,6
	ALGO	39	20,2	20,2	22,8
	BASTANTE	95	49,2	49,2	72,0
	MUCHO	54	28,0	28,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 15: Capacidad para tener iniciativa



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 10:

En la tabla 23 y gráfico 15, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 49% tiene bastante iniciativa, el 3% tiene problemas en este ítem

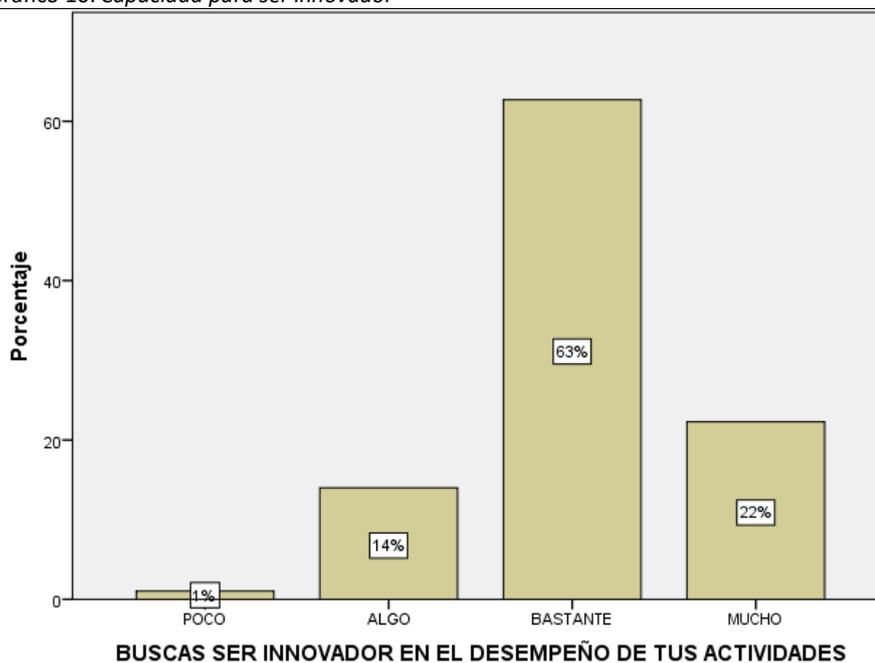
Ítem 11. Buscas ser innovador en el desempeño de tus actividades

Tabla 24: Resultados de ser innovador

BUSCAS SER INNOVADOR EN EL DESEMPEÑO DE TUS ACTIVIDADES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	2	1,0	1,0	1,0
	ALGO	27	14,0	14,0	15,0
	BASTANTE	121	62,7	62,7	77,7
	MUCHO	43	22,3	22,3	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 16: Capacidad para ser innovador



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 11:

En la tabla 24 y gráfico 16, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 63% es bastante innovador en el desempeño de sus actividades, el 1% tiene problemas en este ítem

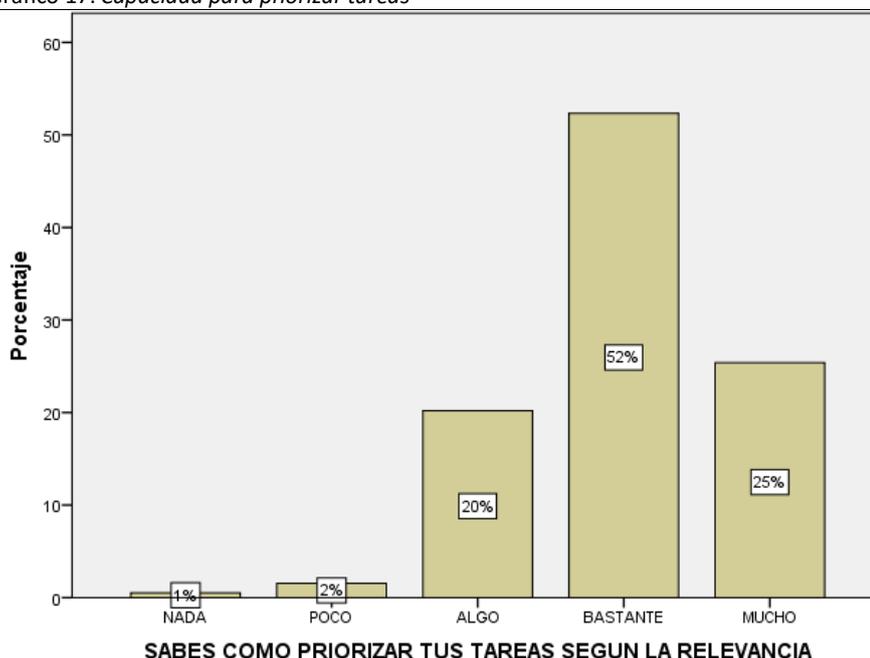
Ítem 12. Sabes cómo priorizar tus tareas según la relevancia

Tabla 25: Resultados de priorizar tareas

SABES COMO PRIORIZAR TUS TAREAS SEGUN LA RELEVANCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	3	1,6	1,6	2,1
	ALGO	39	20,2	20,2	22,3
	BASTANTE	101	52,3	52,3	74,6
	MUCHO	49	25,4	25,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 17: Capacidad para priorizar tareas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 12:

En la tabla 25 y gráfico 17, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 52% sabe bastante cómo priorizar sus tareas, el 3% tiene problemas en este ítem

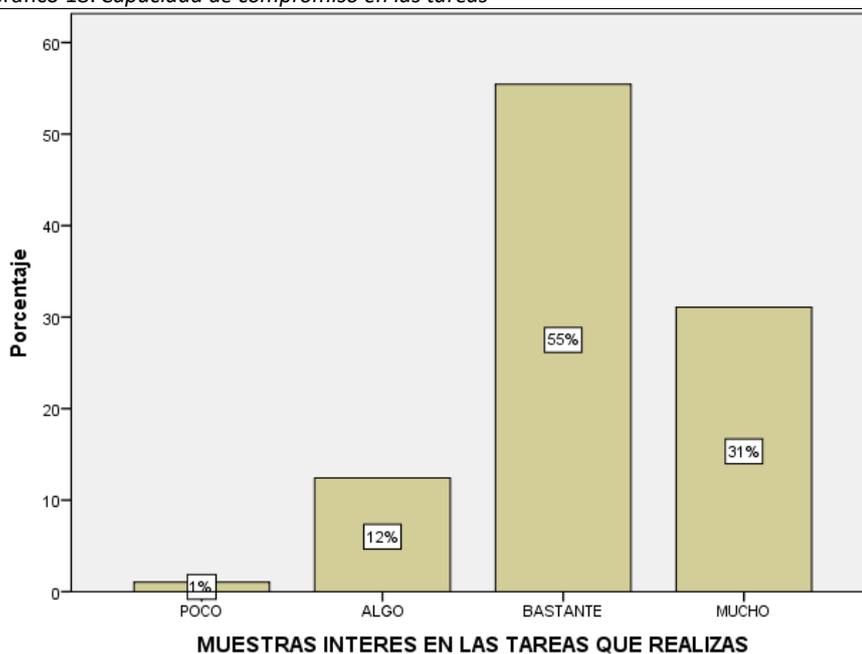
Ítem 13. Muestras interés en las tareas que realizas

Tabla 26: Resultados de compromiso en las tareas

MUESTRAS INTERÉS EN LAS TAREAS QUE REALIZAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	2	1,0	1,0	1,0
	ALGO	24	12,4	12,4	13,5
	BASTANTE	107	55,4	55,4	68,9
	MUCHO	60	31,1	31,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 18: Capacidad de compromiso en las tareas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 13:

En la tabla 26 y gráfico 18, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 55% muestra bastante compromiso en las tareas, el 1% tiene problemas en este ítem

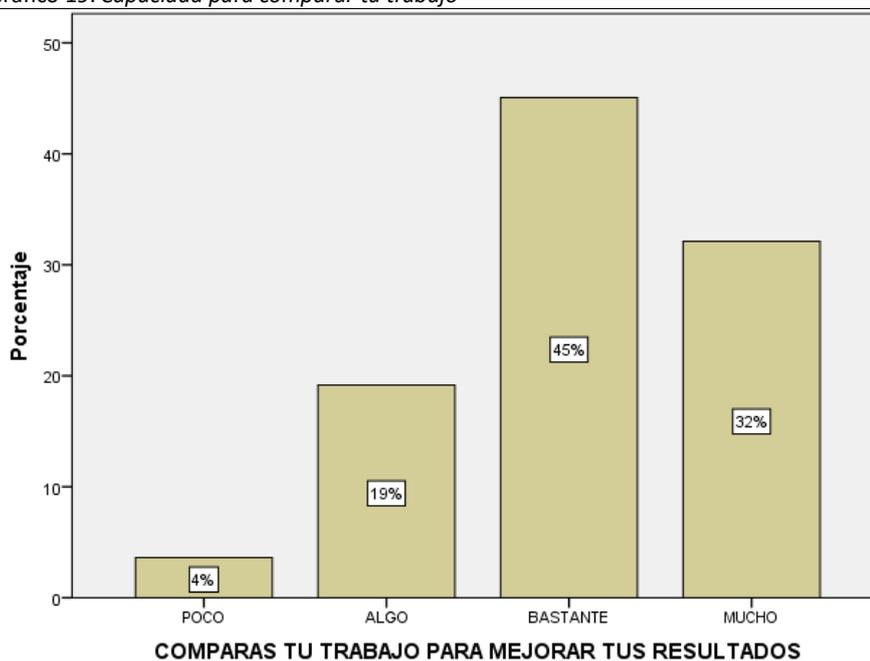
Ítem 14. Comparas tu trabajo para mejorar tus resultados

Tabla 27: Resultados de comparar tu trabajo

COMPARAS TU TRABAJO PARA MEJORAR TUS RESULTADOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	7	3,6	3,6	3,6
	ALGO	37	19,2	19,2	22,8
	BASTANTE	87	45,1	45,1	67,9
	MUCHO	62	32,1	32,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 19: Capacidad para comparar tu trabajo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 14:

En la tabla 27 y gráfico 19, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 45% compara bastante su trabajo, el 4% tiene problemas en este ítem

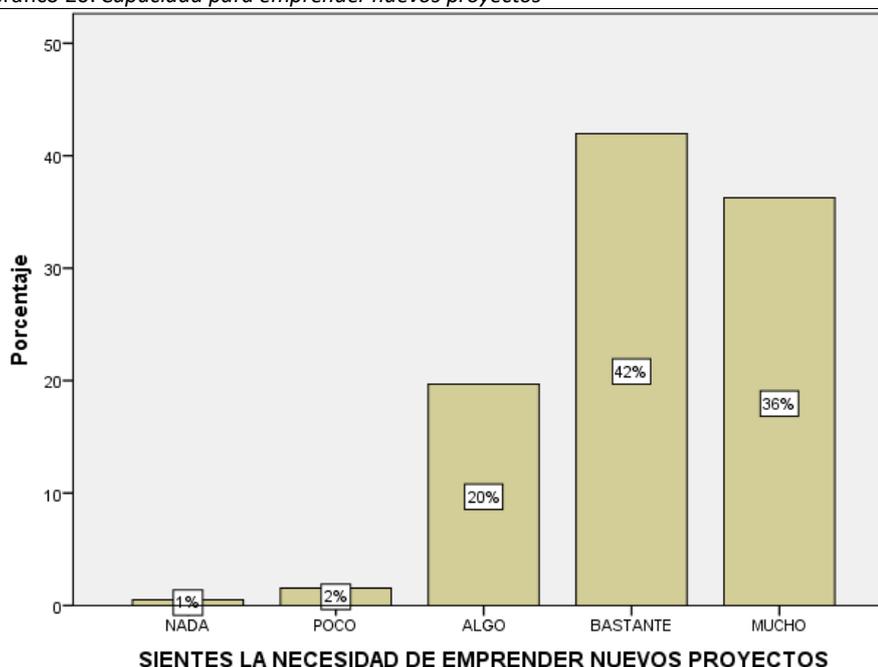
Ítem 15. Sientes la necesidad de emprender nuevos proyectos

Tabla 28: Resultados de emprender nuevos proyectos

SIENTES LA NECESIDAD DE EMPRENDER NUEVOS PROYECTOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	3	1,6	1,6	2,1
	ALGO	38	19,7	19,7	21,8
	BASTANTE	81	42,0	42,0	63,7
	MUCHO	70	36,3	36,3	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 20: Capacidad para emprender nuevos proyectos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 15:

En la tabla 28 y gráfico 20, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 42% siente bastante necesidad de emprender nuevos proyectos, el 36% tiene problemas en este ítem

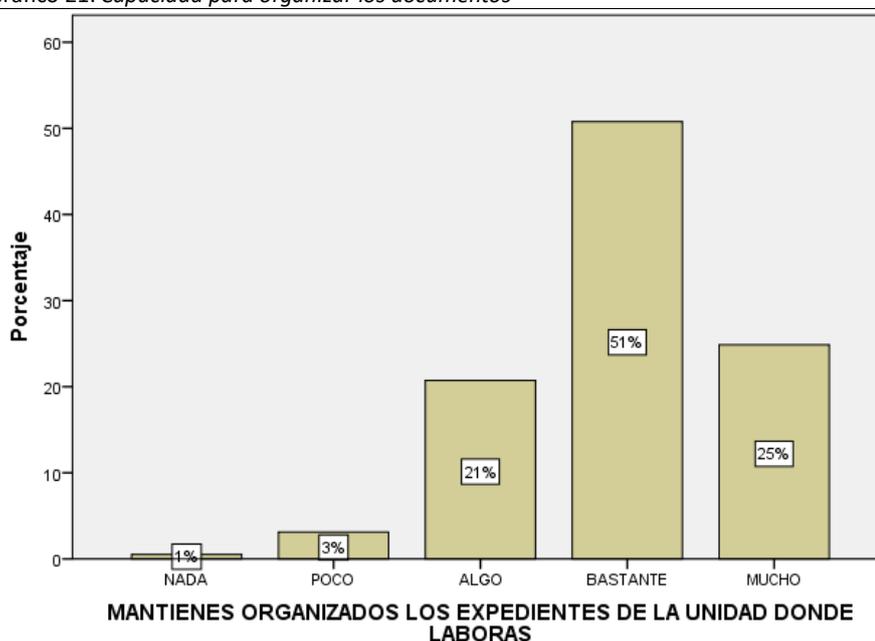
Ítem 16. Mantienes organizados los expedientes de la unidad donde laboras

Tabla 29: Resultados de organizar los documentos

MANTIENES ORGANIZADOS LOS EXPEDIENTES DE LA UNIDAD DONDE LABORAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	6	3,1	3,1	3,6
	ALGO	40	20,7	20,7	24,4
	BASTANTE	98	50,8	50,8	75,1
	MUCHO	48	24,9	24,9	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 21: Capacidad para organizar los documentos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 16:

En la tabla 29 y gráfico 21, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% sabe bastante cómo organizar los documentos, el 4% tiene problemas en este ítem

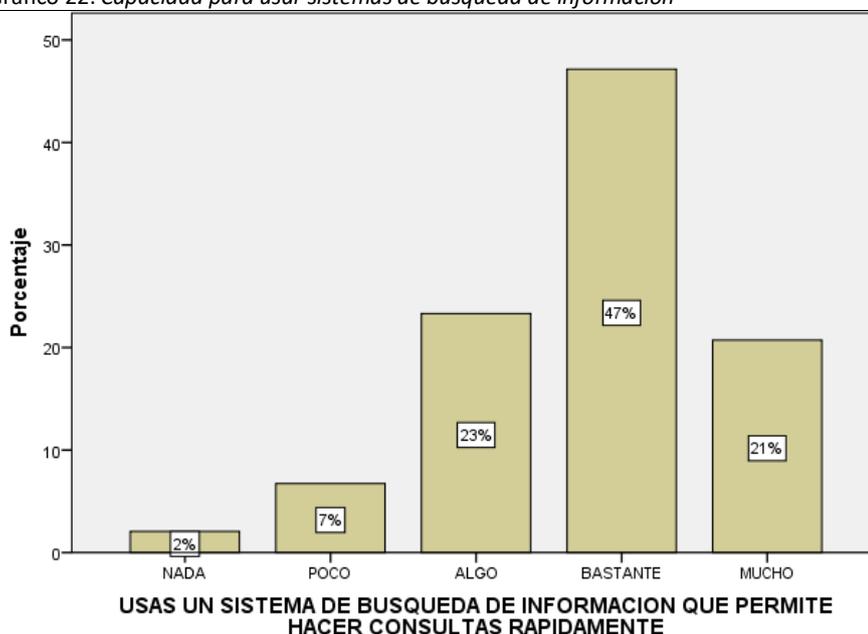
Ítem 17. Usas un sistema de búsqueda de información que permite hacer consultas rápidamente

Tabla 30: Resultados de usar sistemas de búsqueda de información

USAS UN SISTEMA DE BUSQUEDA DE INFORMACION QUE PERMITE HACER CONSULTAS RAPIDAMENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	4	2,1	2,1	2,1
	POCO	13	6,7	6,7	8,8
	ALGO	45	23,3	23,3	32,1
	BASTANTE	91	47,2	47,2	79,3
	MUCHO	40	20,7	20,7	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 22: Capacidad para usar sistemas de búsqueda de información



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 17:

En la tabla 30 y gráfico 22, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 47% usa bastante un sistema de búsqueda de la información, el 9% tiene problemas en este ítem

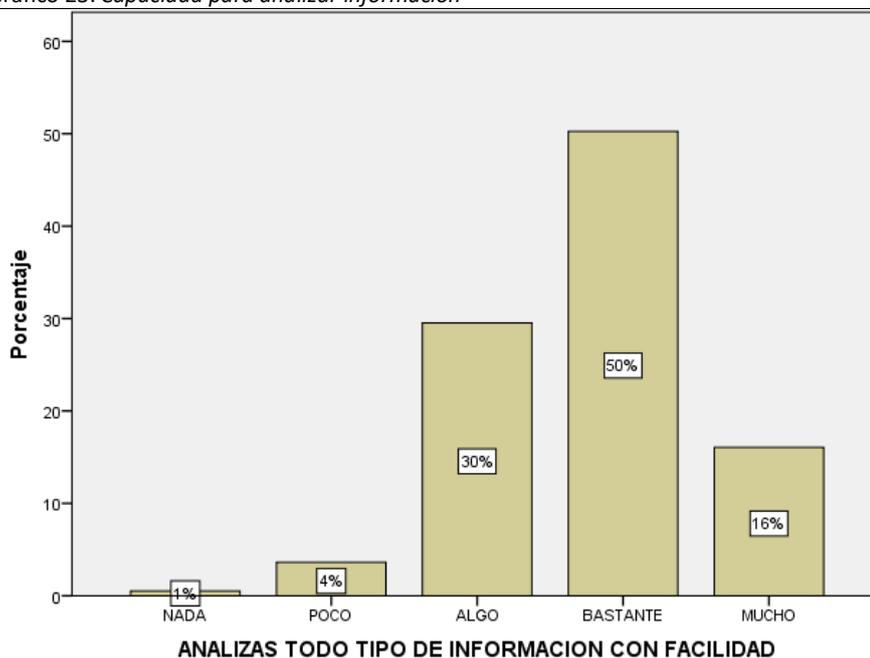
Ítem 18. Analizas todo tipo de información con facilidad

Tabla 31: Resultados de analizar información

ANALIZAS TODO TIPO DE INFORMACION CON FACILIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	7	3,6	3,6	4,1
	ALGO	57	29,5	29,5	33,7
	BASTANTE	97	50,3	50,3	83,9
	MUCHO	31	16,1	16,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 23: Capacidad para analizar información



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 18:

En la tabla 31 y gráfico 23, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 50% es bastante analista, el 5% tiene problemas en este ítem

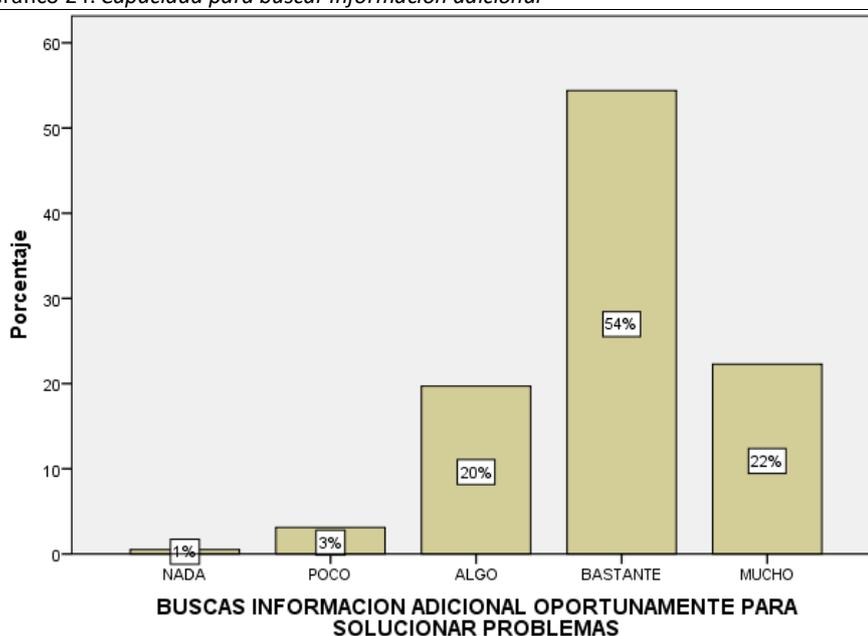
Ítem 19. Búsquedas de información adicional oportunamente para solucionar problemas

Tabla 32: Resultados de buscar información adicional

BÚSCAS INFORMACION ADICIONAL OPORTUNAMENTE PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	6	3,1	3,1	3,6
	ALGO	38	19,7	19,7	23,3
	BASTANTE	105	54,4	54,4	77,7
	MUCHO	43	22,3	22,3	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 24: Capacidad para buscar información adicional



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 19:

En la tabla 32 y gráfico 24, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 54% sabe bastante cómo buscar información adicional, el 22% tiene problemas en este ítem

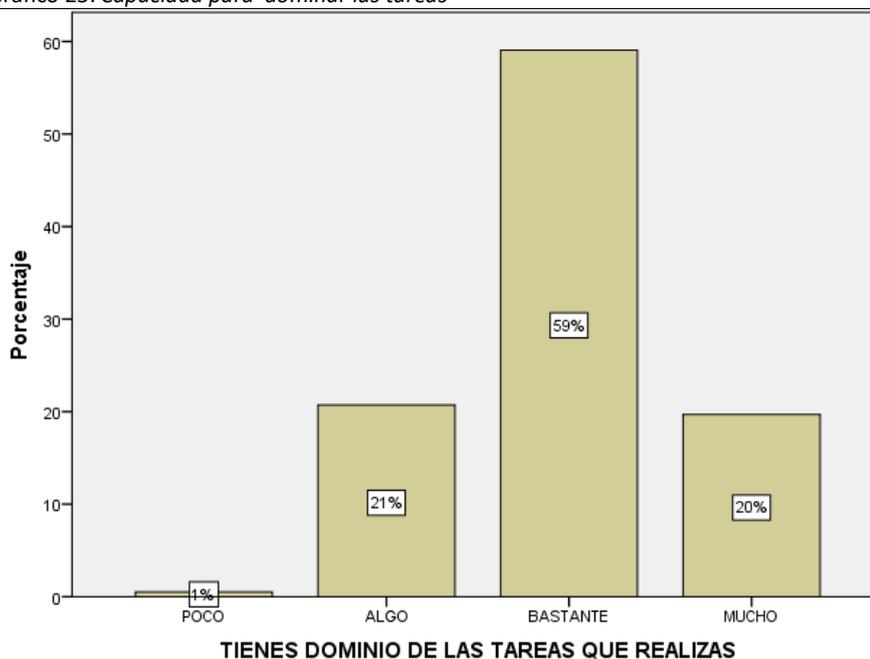
Ítem 20. Tienes dominio de las tareas que realizas

Tabla 33: Resultados de dominar las tareas

TIENES DOMINIO DE LAS TAREAS QUE REALIZAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	,5	,5	,5
	ALGO	40	20,7	20,7	21,2
	BASTANTE	114	59,1	59,1	80,3
	MUCHO	38	19,7	19,7	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 25: Capacidad para dominar las tareas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 20:

En la tabla 33 y gráfico 25, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 59% es bastante capaz, el 1% tiene problemas en este ítem

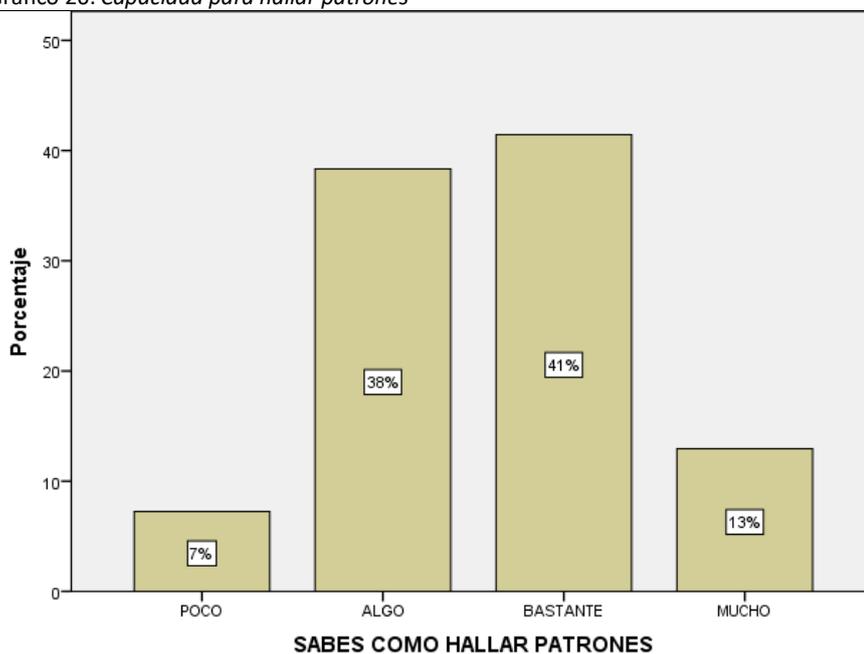
Ítem 21. Sabes cómo hallar patrones

Tabla 34: Resultados de hallar patrones

SABES COMO HALLAR PATRONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	14	7,3	7,3	7,3
	ALGO	74	38,3	38,3	45,6
	BASTANTE	80	41,5	41,5	87,0
	MUCHO	25	13,0	13,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 26: Capacidad para hallar patrones



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 21:

En la tabla 34 y gráfico 26, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 41% sabe bastante cómo hallar patrones, el 7% tiene problemas en este ítem

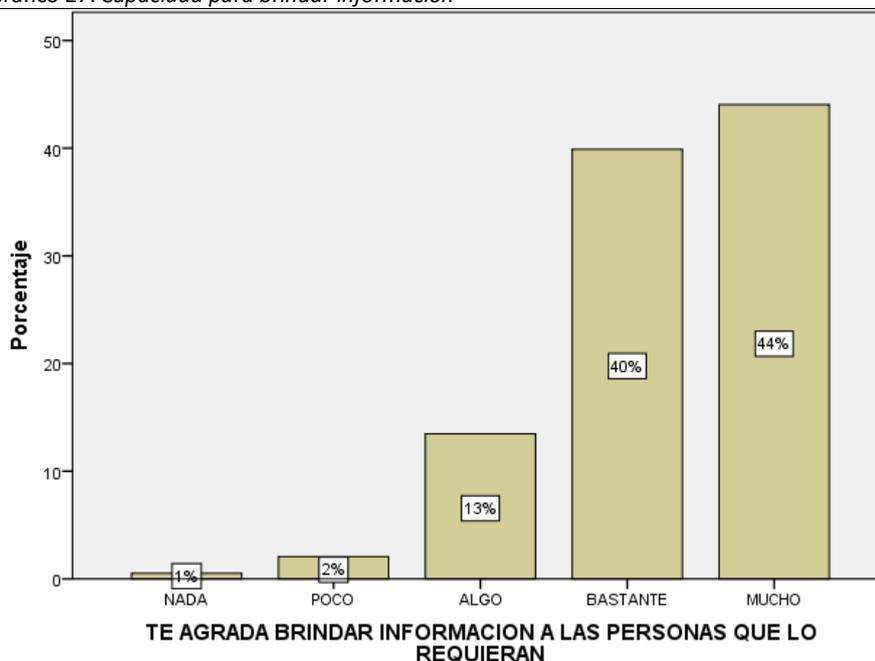
Ítem 22. Te agrada brindar información a las personas que lo requieran

Tabla 35: Resultados de brindar información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	4	2,1	2,1	2,6
	ALGO	26	13,5	13,5	16,1
	BASTANTE	77	39,9	39,9	56,0
	MUCHO	85	44,0	44,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 27: Capacidad para brindar información



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 22:

En la tabla 35 y gráfico 27, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 44% siente bastante agrado al brindar información, el 3% tiene problemas en este ítem

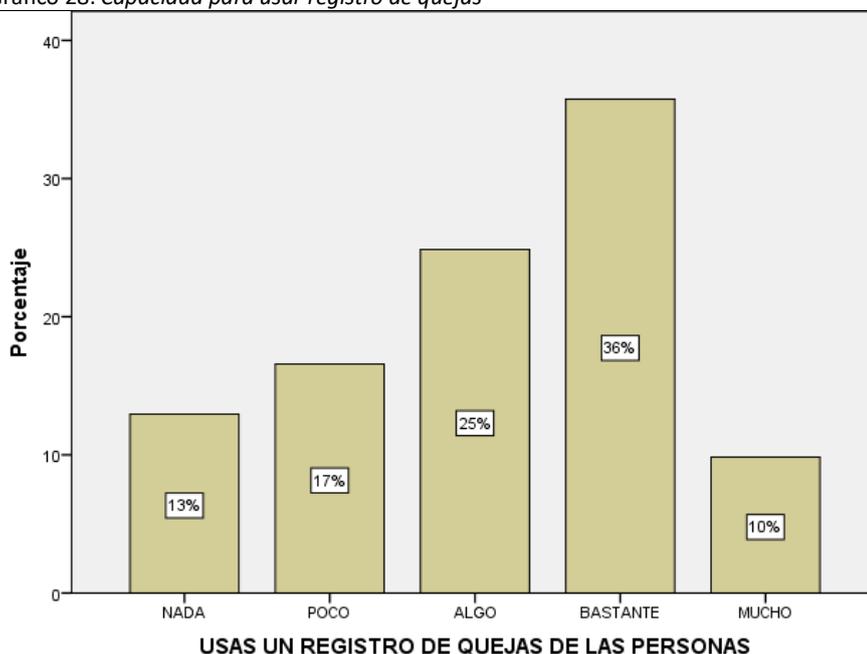
Ítem 23. Usas un registro de quejas de las personas

Tabla 36: Resultados de usar registro de quejas

USAS UN REGISTRO DE QUEJAS DE LAS PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	25	13,0	13,0	13,0
	POCO	32	16,6	16,6	29,5
	ALGO	48	24,9	24,9	54,4
	BASTANTE	69	35,8	35,8	90,2
	MUCHO	19	9,8	9,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 28: Capacidad para usar registro de quejas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 23:

En la tabla 36 y gráfico 28, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos usan un registro de quejas ($\bar{x}=3.13 / S=1.194$), pero la mayoría carece de criterios para atender los distintos tipos de insatisfacción que presenta un cliente.

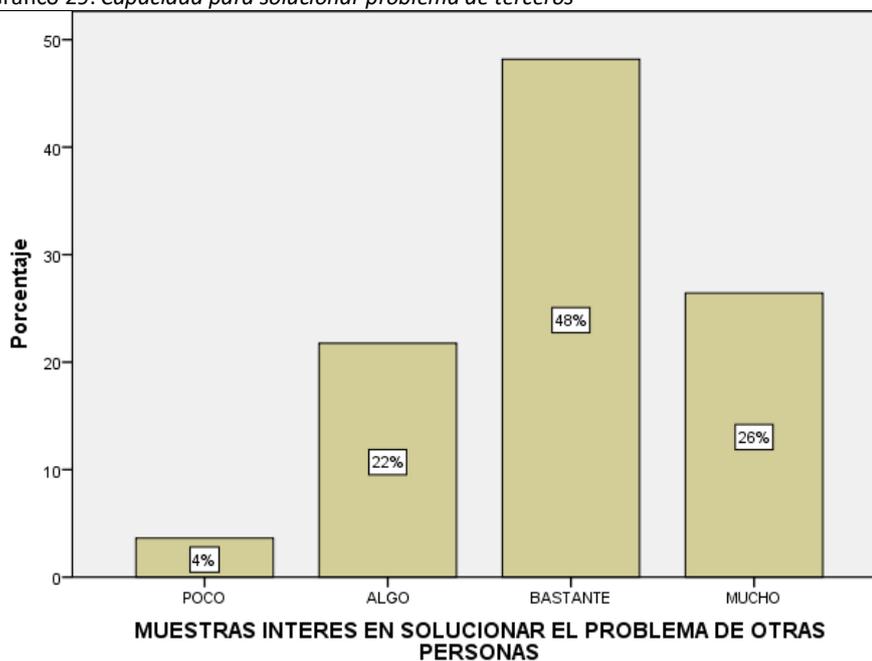
Ítem 24. Muestras interés en solucionar el problema de otras personas

Tabla 37: Resultados de solucionar problema de terceros

MUESTRAS INTERES EN SOLUCIONAR EL PROBLEMA DE OTRAS PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	7	3,6	3,6	3,6
	ALGO	42	21,8	21,8	25,4
	BASTANTE	93	48,2	48,2	73,6
	MUCHO	51	26,4	26,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 29: Capacidad para solucionar problema de terceros



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 24:

En la tabla 37 y gráfico 29, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 48% tiene bastante interés en solucionar el problema de otros, el 26% tiene problemas en este ítem.

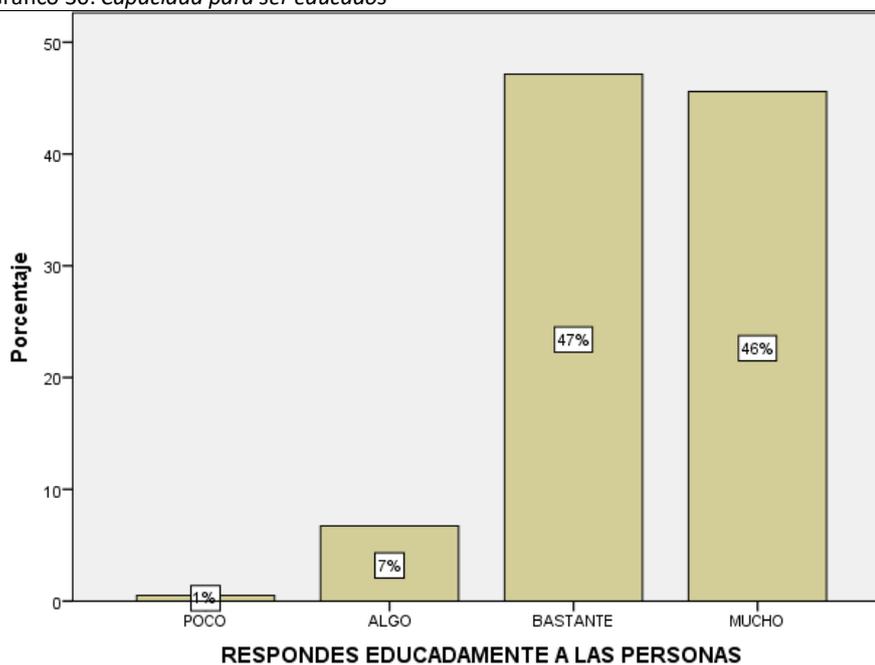
Ítem 25. Respondes educadamente a las personas

Tabla 38: Resultados de ser educados

RESPONDES EDUCADAMENTE A LAS PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	,5	,5	,5
	ALGO	13	6,7	6,7	7,3
	BASTANTE	91	47,2	47,2	54,4
	MUCHO	88	45,6	45,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 30: Capacidad para ser educados



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 25:

En la tabla 38 y gráfico 30, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 47% es bastante educado, el 1% tiene problemas en este ítem.

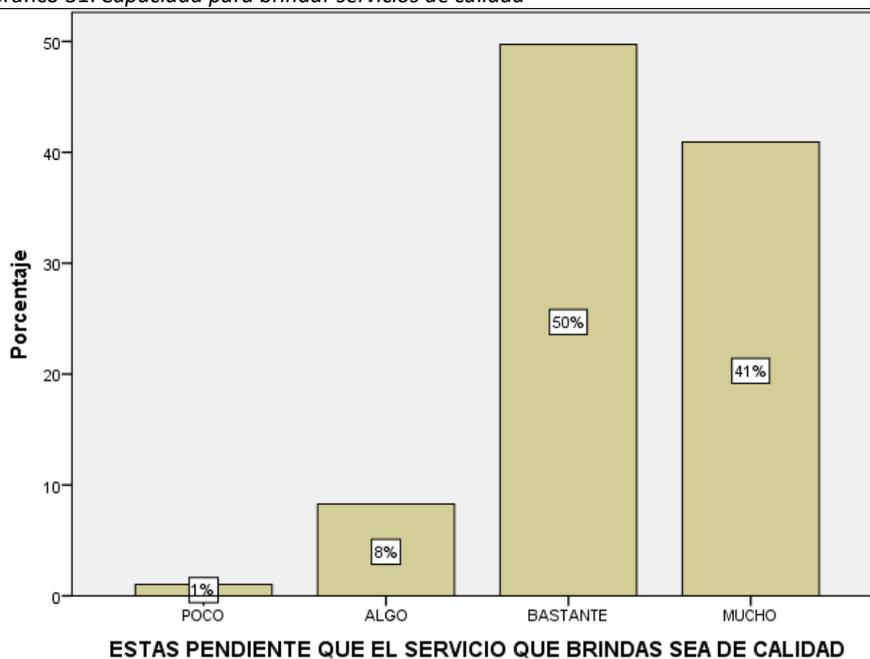
Ítem 26. Está pendiente que el servicio que brindas sea de calidad

Tabla 39: Resultados de brindar servicios de calidad

ESTAS PENDIENTE QUE EL SERVICIO QUE BRINDAS SEA DE CALIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	2	1,0	1,0	1,0
	ALGO	16	8,3	8,3	9,3
	BASTANTE	96	49,7	49,7	59,1
	MUCHO	79	40,9	40,9	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 31: Capacidad para brindar servicios de calidad



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 26:

En la tabla 39 y gráfico 31, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 50% tiene bastante calidad en el servicio, el 1% tiene problemas en este ítem.

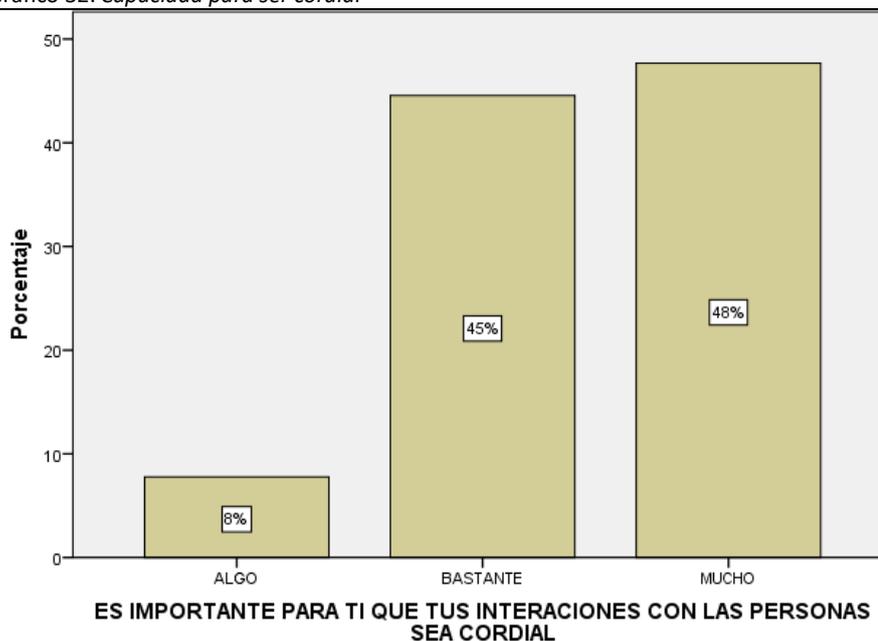
Ítem 27. Es importante para ti que tus interacciones con las personas sea cordial

Tabla 40: Resultados de ser cordial

ES IMPORTANTE PARA TI QUE TUS INTERACCIONES CON LAS PERSONAS SEA CORDIAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGO	15	7,8	7,8	7,8
	BASTANTE	86	44,6	44,6	52,3
	MUCHO	92	47,7	47,7	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 32: Capacidad para ser cordial



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 27:

En la tabla 40 y gráfico 32, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 48% es muy cordial y nadie muestra ningún problema en este ítem.

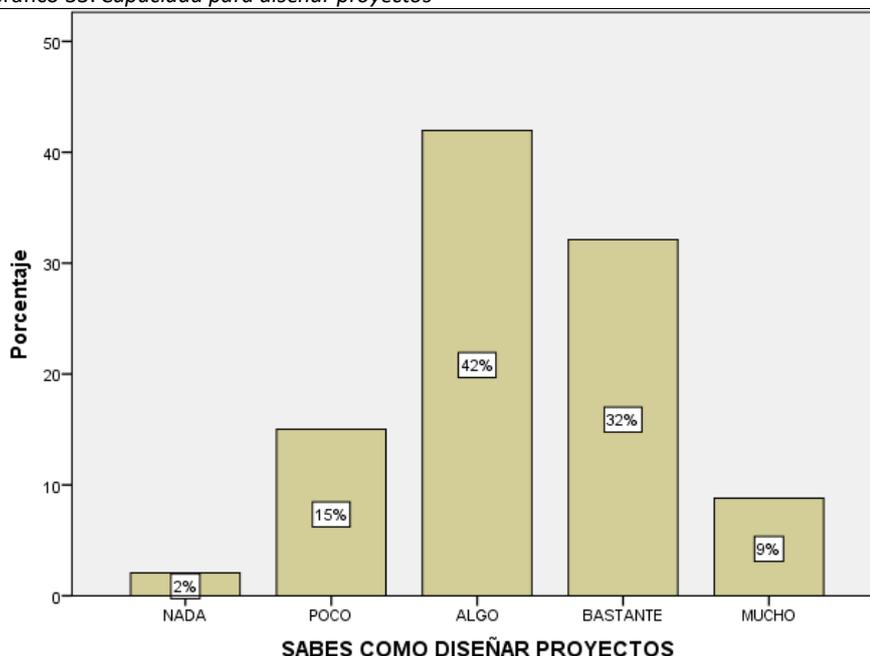
Ítem 28. Sabes cómo diseñar proyectos

Tabla 41: Resultados de diseñar proyectos

SABES COMO DISEÑAR PROYECTOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	4	2,1	2,1	2,1
	POCO	29	15,0	15,0	17,1
	ALGO	81	42,0	42,0	59,1
	BASTANTE	62	32,1	32,1	91,2
	MUCHO	17	8,8	8,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 33: Capacidad para diseñar proyectos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 28:

En la tabla 41 y gráfico 33, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos diseñan proyectos ($\bar{x}=3.31$ / $S=0.904$), pero tienen dificultad para mejorar las operaciones de la empresa por no aplicar un sistema de medición de objetivos (APO).

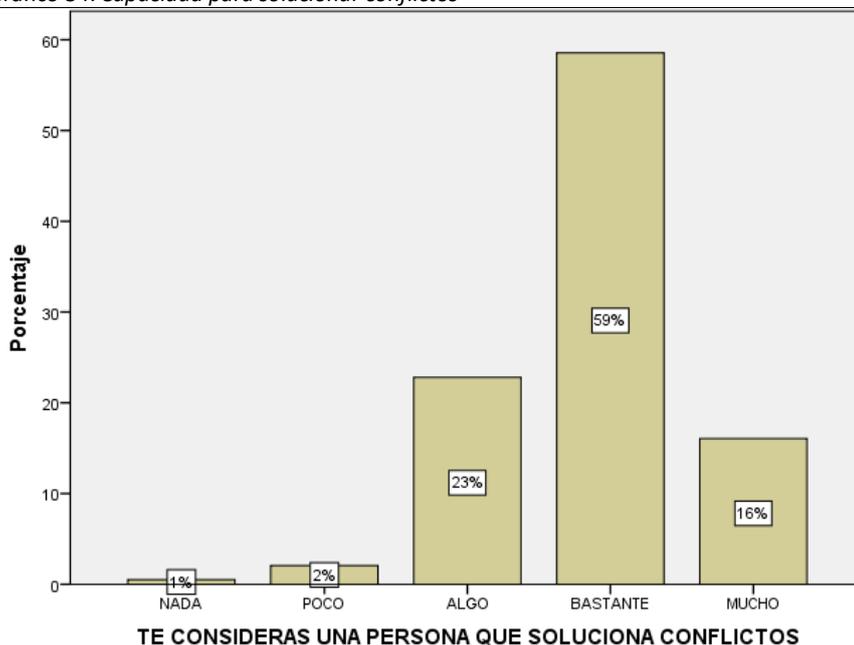
Ítem 29. Te consideras una persona que soluciona conflictos

Tabla 42: Resultados de solucionar conflictos

TE CONSIDERAS UNA PERSONA QUE SOLUCIONA CONFLICTOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	4	2,1	2,1	2,6
	ALGO	44	22,8	22,8	25,4
	BASTANTE	113	58,5	58,5	83,9
	MUCHO	31	16,1	16,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 34: Capacidad para solucionar conflictos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 29:

En la tabla 42 y gráfico 34, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 59% sabe bastante cómo solucionar los conflictos, el 3% tiene problemas en este ítem.

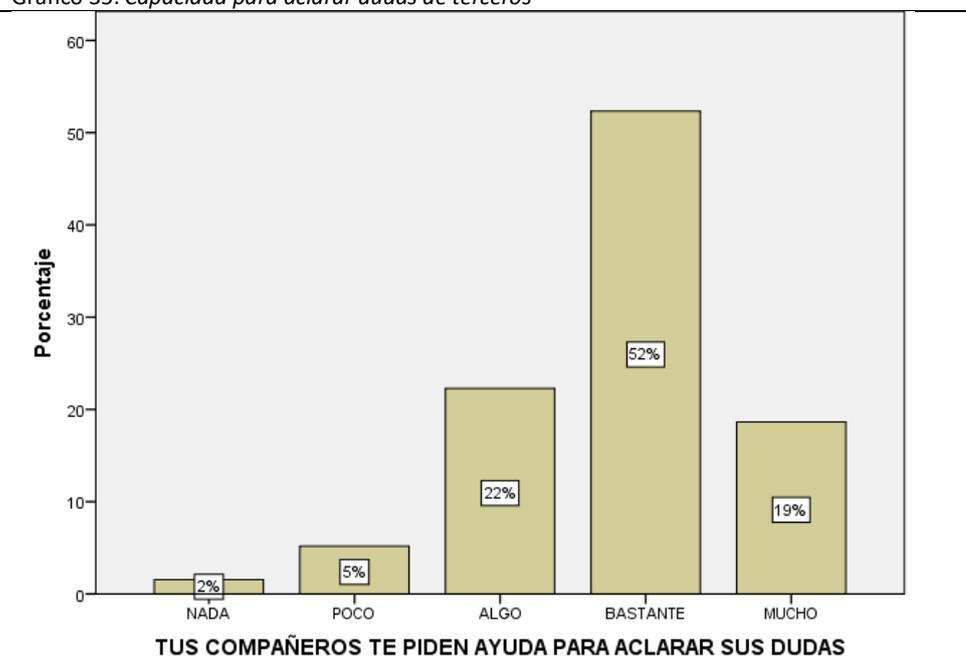
Ítem 30. Tus compañeros te piden ayuda para aclarar sus dudas

Tabla 43: Resultados para aclarar dudas de terceros

TUS COMPAÑEROS TE PIDEN AYUDA PARA ACLARAR SUS DUDAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	10	5,2	5,2	6,7
	ALGO	43	22,3	22,3	29,0
	BASTANTE	101	52,3	52,3	81,3
	MUCHO	36	18,7	18,7	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 35: Capacidad para aclarar dudas de terceros



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 30:

En la tabla 43 y gráfico 35, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 52% sabe bastante cómo aclarar dudas de sus compañeros, el 7% tiene problemas en este ítem.

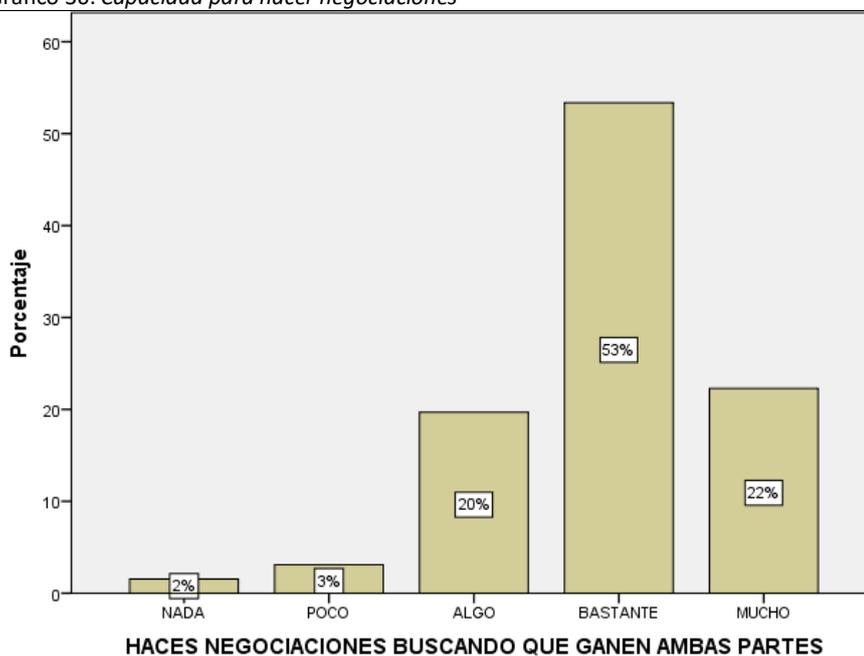
Ítem 31. Haces negociaciones buscando que ganen ambas partes

Tabla 44: Resultados de hacer negociaciones

HACES NEGOCIACIONES BUSCANDO QUE GANEN AMBAS PARTES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	6	3,1	3,1	4,7
	ALGO	38	19,7	19,7	24,4
	BASTANTE	103	53,4	53,4	77,7
	MUCHO	43	22,3	22,3	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 36: Capacidad para hacer negociaciones



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 31:

En la tabla 44 y gráfico 36, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 53% es bastante negociador, el 5% tiene problemas en este ítem.

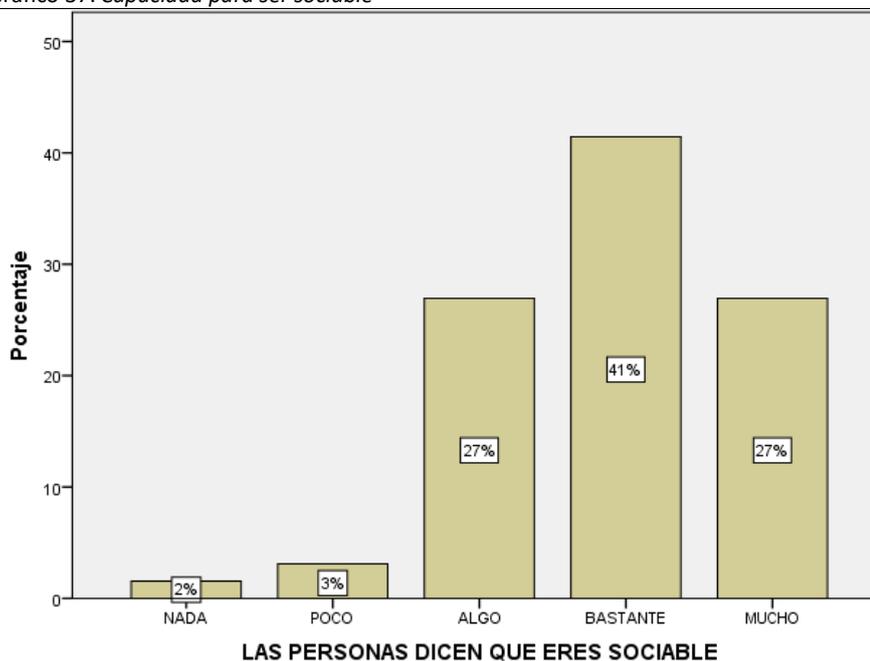
Ítem 32. Las personas dicen que eres sociable

Tabla 45: Resultados de ser sociable

LAS PERSONAS DICEN QUE ERES SOCIABLE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	6	3,1	3,1	4,7
	ALGO	52	26,9	26,9	31,6
	BASTANTE	80	41,5	41,5	73,1
	MUCHO	52	26,9	26,9	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 37: Capacidad para ser sociable



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 32:

En la tabla 45 y gráfico 37, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 41% es bastante sociable, el 5% tiene problemas en este ítem.

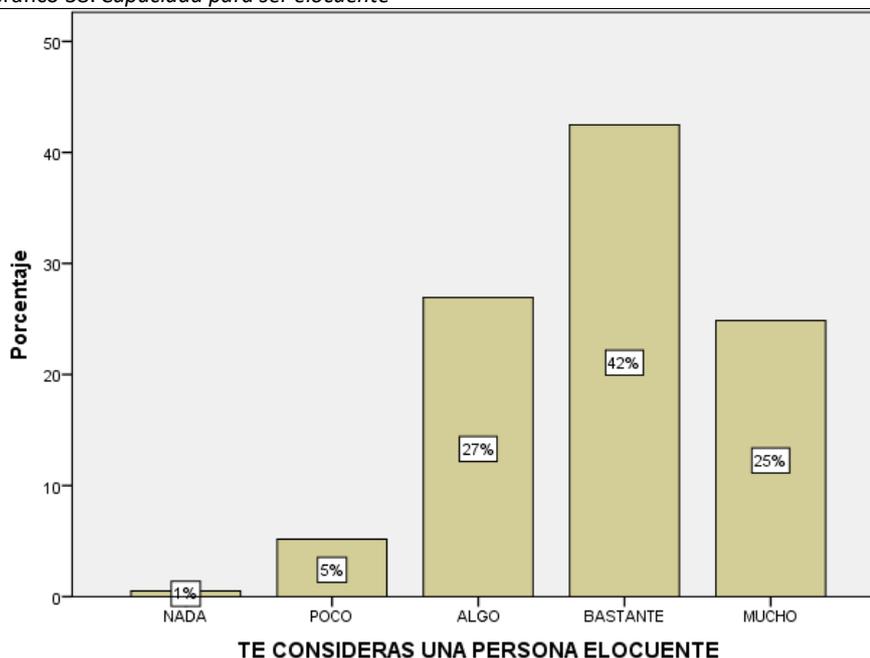
Ítem 33. Te consideras una persona elocuente

Tabla 46: Resultados de ser elocuente

		TE CONSIDERAS UNA PERSONA ELOCUENTE			
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	10	5,2	5,2	5,7
	ALGO	52	26,9	26,9	32,6
	BASTANTE	82	42,5	42,5	75,1
	MUCHO	48	24,9	24,9	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 38: Capacidad para ser elocuente



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 33:

En la tabla 46 y gráfico 38, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 42% es bastante elocuente, el 6% tiene problemas en este ítem.

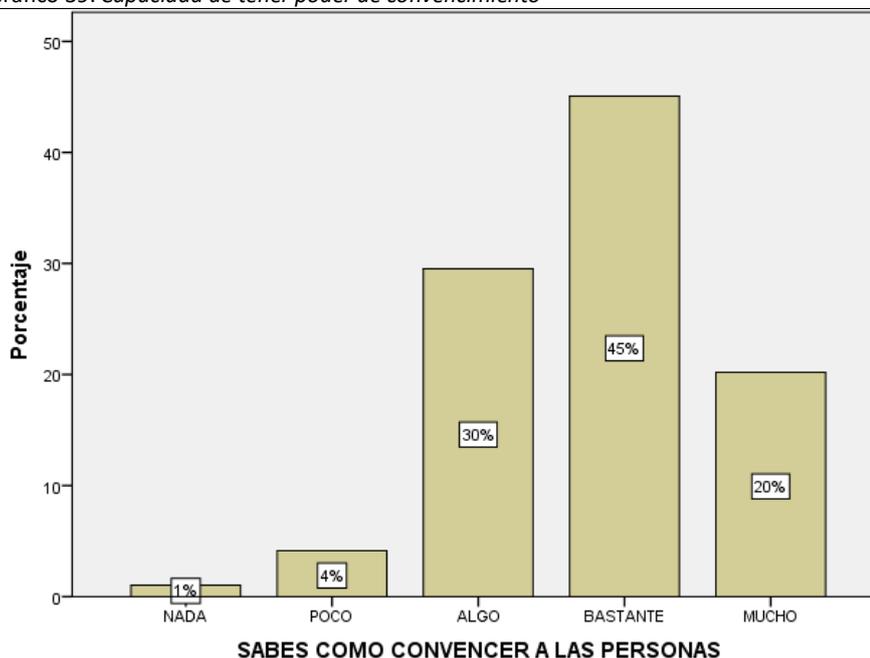
Ítem 34. Sabes cómo convencer a las personas

Tabla 47: Resultados de poder de convencimiento

SABES COMO CONVENCER A LAS PERSONAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	2	1,0	1,0	1,0
	POCO	8	4,1	4,1	5,2
	ALGO	57	29,5	29,5	34,7
	BASTANTE	87	45,1	45,1	79,8
	MUCHO	39	20,2	20,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 39: Capacidad de tener poder de convencimiento



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 34:

En la tabla 47 y gráfico 39, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 45% tiene bastante poder de convencimiento, el 5% tiene problemas en este ítem.

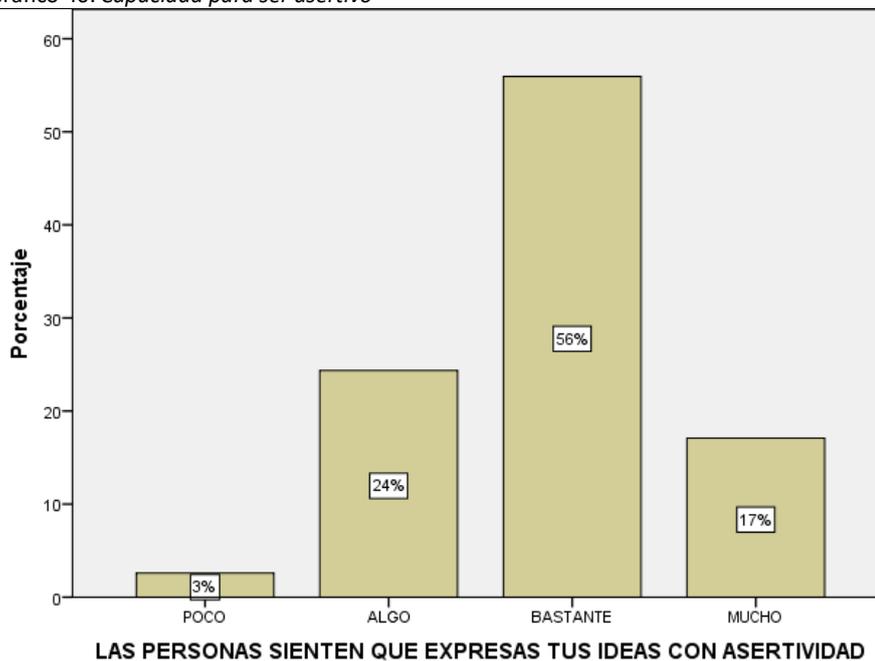
Ítem 35. Las personas sienten que expresas tus ideas con asertividad

Tabla 48: Resultados de ser asertivo

LAS PERSONAS SIENTEN QUE EXPRESAS TUS IDEAS CON ASERTIVIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	5	2,6	2,6	2,6
	ALGO	47	24,4	24,4	26,9
	BASTANTE	108	56,0	56,0	82,9
	MUCHO	33	17,1	17,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 40: Capacidad para ser asertivo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 35:

En la tabla 48 y gráfico 40, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 56% es bastante asertivo, el 3% tiene problemas en este ítem.

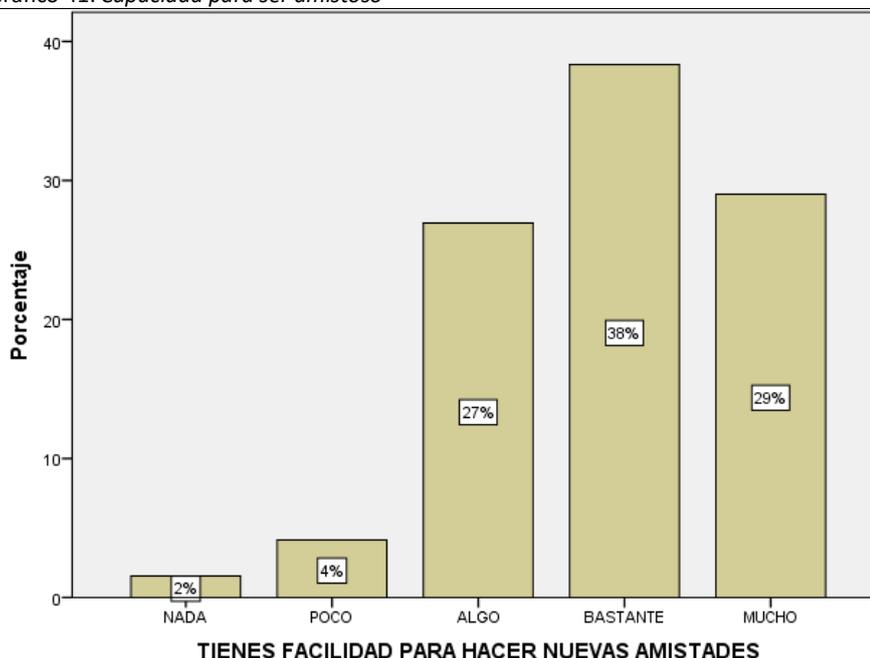
Ítem 36. Tienes facilidad para hacer nuevas amistades

Tabla 49: Resultados de ser amistoso

TIENES FACILIDAD PARA HACER NUEVAS AMISTADES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	8	4,1	4,1	5,7
	ALGO	52	26,9	26,9	32,6
	BASTANTE	74	38,3	38,3	71,0
	MUCHO	56	29,0	29,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 41: Capacidad para ser amistoso



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 36:

En la tabla 49 y gráfico 41, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 38% es bastante amistoso, el 6% tiene problemas en este ítem.

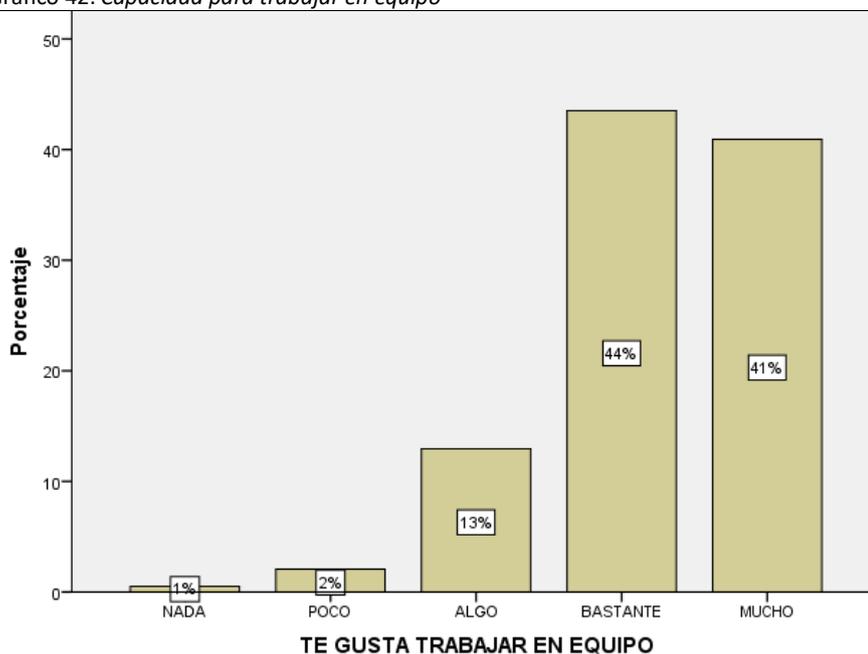
Ítem 37. Te gusta trabajar en equipo

Tabla 50: Resultados de trabajar en equipo

TE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	4	2,1	2,1	2,6
	ALGO	25	13,0	13,0	15,5
	BASTANTE	84	43,5	43,5	59,1
	MUCHO	79	40,9	40,9	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 42: Capacidad para trabajar en equipo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 37:

En la tabla 50 y gráfico 42, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 44% sabe bastante cómo trabajar en equipo, el 41% mucho, el 13% algo, el 2% poco y el 1% nada.

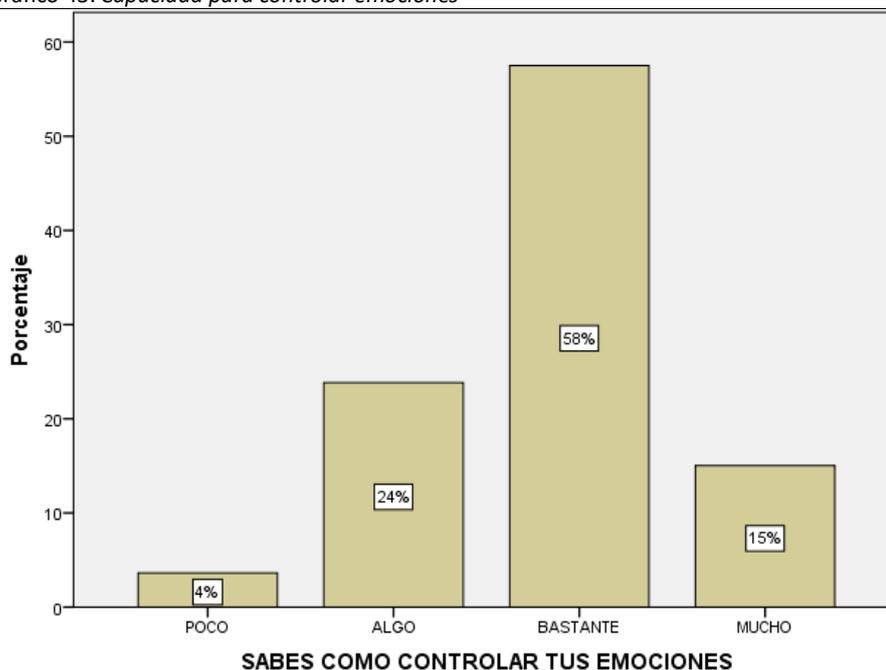
Ítem 38. Sabes cómo controlar tus emociones

Tabla 51: Resultados de controlar emociones

SABES COMO CONTROLAR TUS EMOCIONES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	7	3,6	3,6	3,6
	ALGO	46	23,8	23,8	27,5
	BASTANTE	111	57,5	57,5	85,0
	MUCHO	29	15,0	15,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 43: Capacidad para controlar emociones



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 38:

En la tabla 51 y gráfico 43, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 58% tiene bastante inteligencia emocional, el 4% tiene problemas en este ítem.

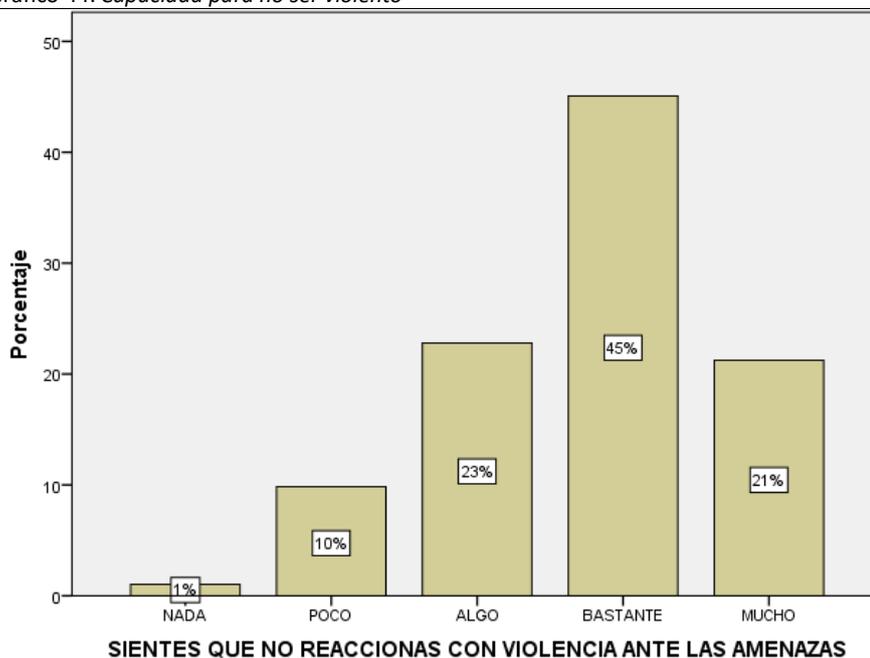
Ítem 39. Sientes que no reaccionas con violencia ante las amenazas

Tabla 52: Resultados de no ser violento

SIENTES QUE NO REACCIONAS CON VIOLENCIA ANTE LAS AMENAZAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	2	1,0	1,0	1,0
	POCO	19	9,8	9,8	10,9
	ALGO	44	22,8	22,8	33,7
	BASTANTE	87	45,1	45,1	78,8
	MUCHO	41	21,2	21,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 44: Capacidad para no ser violento



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 39:

En la tabla 52 y gráfico 44, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 45% controla bastante sus reacciones violentas, el 11% tiene problemas en este ítem.

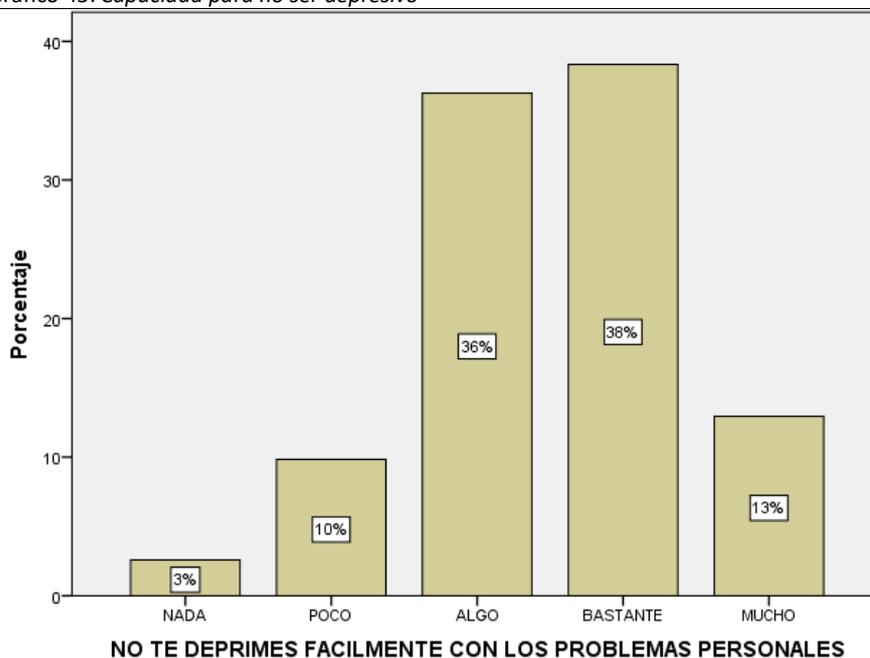
Ítem 40. No te deprimas fácilmente con los problemas personales

Tabla 53: Resultados de no ser depresivo

NO TE DEPRIMES FÁCILMENTE CON LOS PROBLEMAS PERSONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	5	2,6	2,6	2,6
	POCO	19	9,8	9,8	12,4
	ALGO	70	36,3	36,3	48,7
	BASTANTE	74	38,3	38,3	87,0
	MUCHO	25	13,0	13,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 45: Capacidad para no ser depresivo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 40:

En la tabla 53 y gráfico 45, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 38% controla bastante sus estados depresivos, el 13% tiene problemas en este ítem.

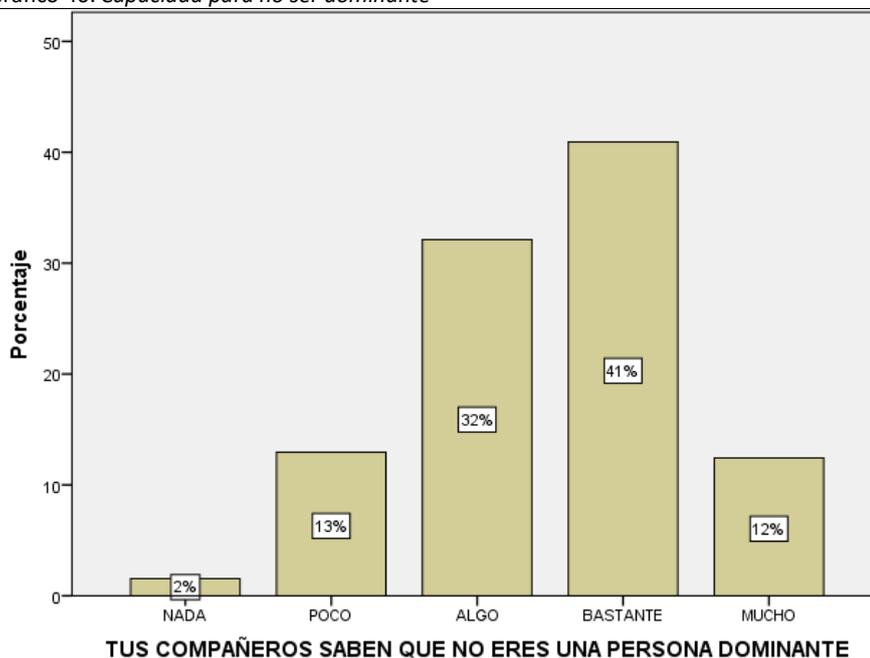
Ítem 41. Tus compañeros saben que no eres una persona dominante

Tabla 54: Resultados de no ser dominante

TUS COMPAÑEROS SABEN QUE NO ERES UNA PERSONA DOMINANTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	25	13,0	13,0	14,5
	ALGO	62	32,1	32,1	46,6
	BASTANTE	79	40,9	40,9	87,6
	MUCHO	24	12,4	12,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 46: Capacidad para no ser dominante



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 41:

En la tabla 54 y gráfico 46, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 41% controla bastante sus impulsos dominantes, el 15% tiene problemas en este ítem.

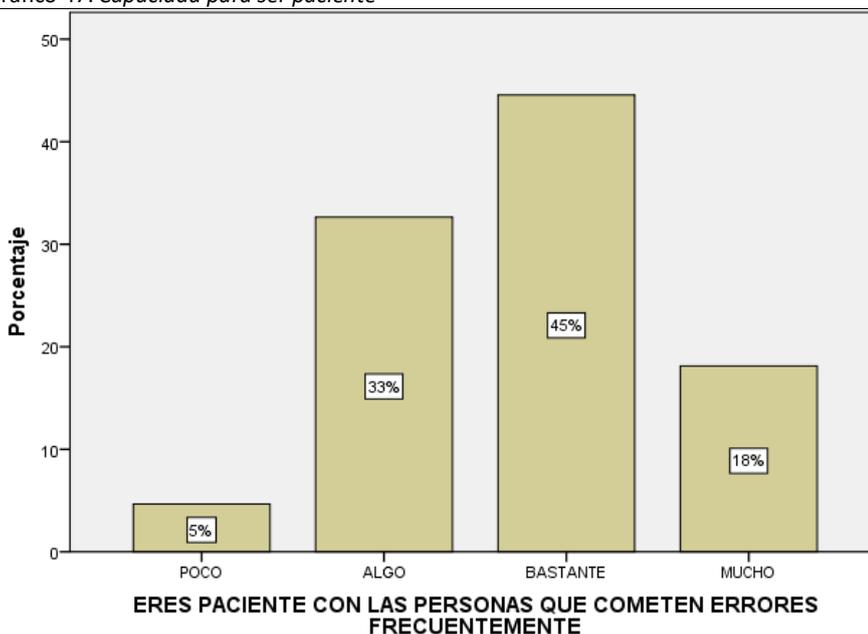
Ítem 42. Eres paciente con las personas que cometen errores frecuentemente

Tabla 55: Resultados de ser paciente

ERES PACIENTE CON LAS PERSONAS QUE COMETEN ERRORES FRECUENTEMENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	9	4,7	4,7	4,7
	ALGO	63	32,6	32,6	37,3
	BASTANTE	86	44,6	44,6	81,9
	MUCHO	35	18,1	18,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 47: Capacidad para ser paciente



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 42:

En la tabla 55 y gráfico 47, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 46% es bastante paciente, el 5% tiene problemas en este ítem.

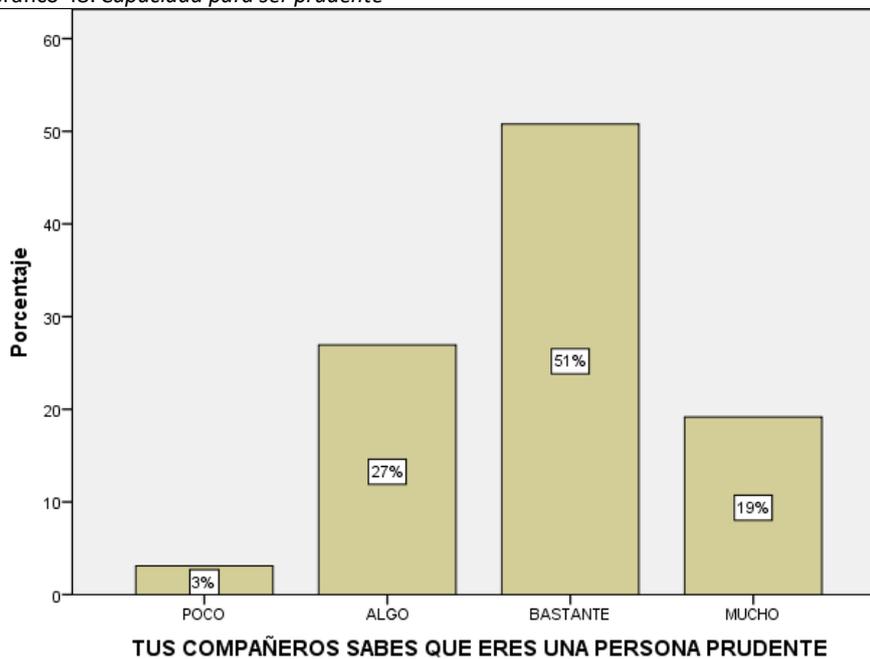
Ítem 43. Tus compañeros saben que eres una persona prudente

Tabla 56: Resultados de ser prudente

TUS COMPAÑEROS SABES QUE ERES UNA PERSONA PRUDENTE					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	6	3,1	3,1	3,1
	ALGO	52	26,9	26,9	30,1
	BASTANTE	98	50,8	50,8	80,8
	MUCHO	37	19,2	19,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 48: Capacidad para ser prudente



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 43:

En la tabla 56 y gráfico 48, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% es bastante prudentes, el 3% tiene problemas en este ítem.

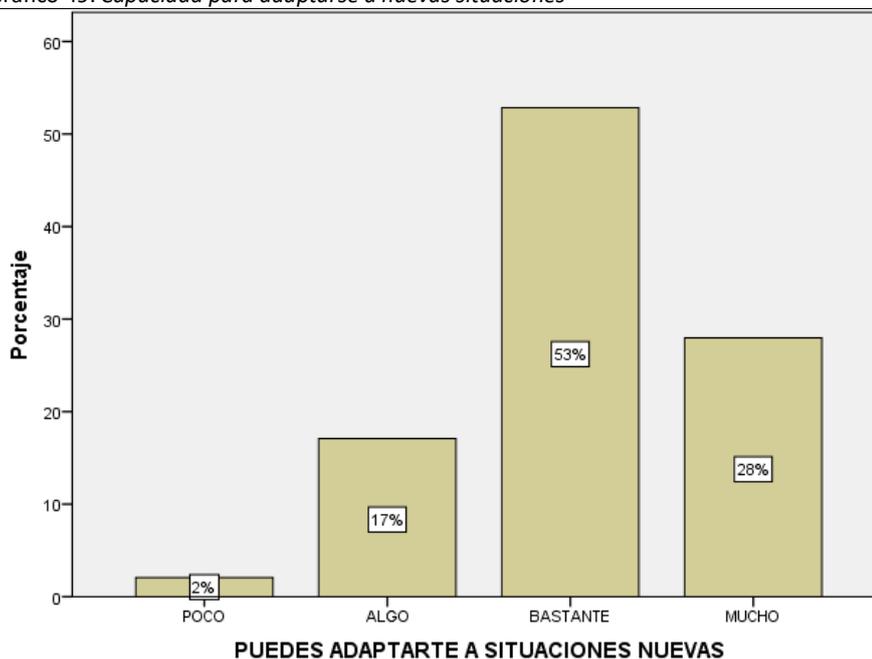
Ítem 44. Puedes adaptarte a situaciones nuevas

Tabla 57: Resultados de adaptarse a nuevas situaciones

PUEDES ADAPTARTE A SITUACIONES NUEVAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	4	2,1	2,1	2,1
	ALGO	33	17,1	17,1	19,2
	BASTANTE	102	52,8	52,8	72,0
	MUCHO	54	28,0	28,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 49: Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 44:

En la tabla 57 y gráfico 49, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 53% tiene bastante adaptabilidad, el 2% tiene problemas en este ítem.

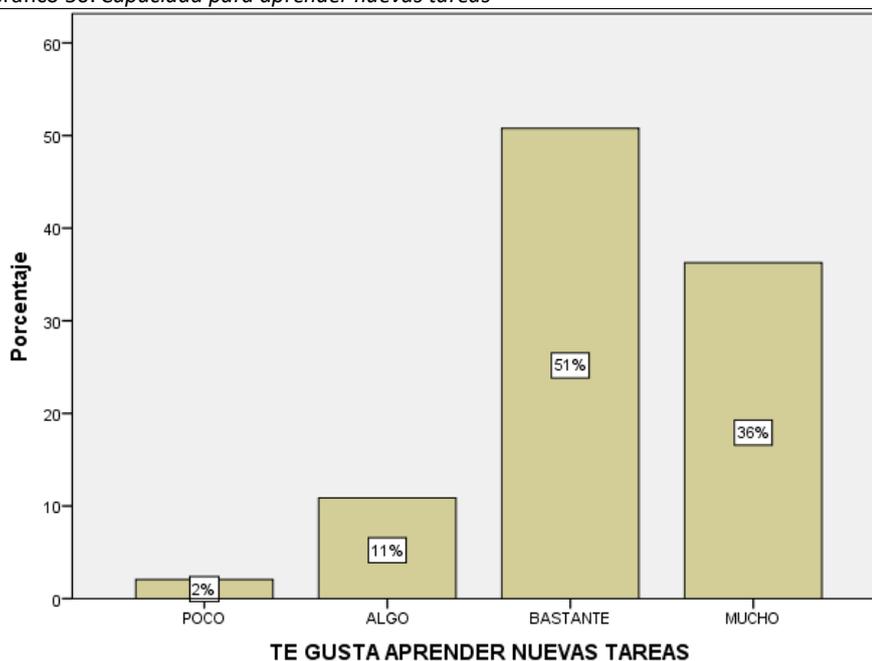
Ítem 45. Te gusta aprender nuevas tareas

Tabla 58: Resultados de aprender nuevas tareas

TE GUSTA APRENDER NUEVAS TAREAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	4	2,1	2,1	2,1
	ALGO	21	10,9	10,9	13,0
	BASTANTE	98	50,8	50,8	63,7
	MUCHO	70	36,3	36,3	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 50: Capacidad para aprender nuevas tareas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 45:

En la tabla 58 y gráfico 50, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% siente bastante agrado al aprender nuevas tareas, el 2% tiene problemas en este ítem.

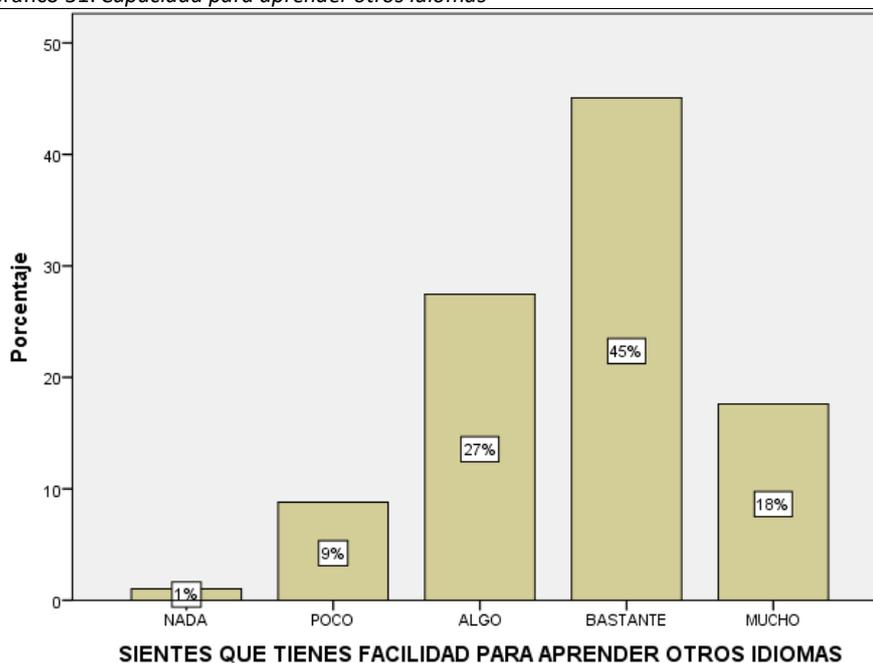
Ítem 46. Sientes que tienes facilidad para aprender otros idiomas

Tabla 59: Resultados de aprender otros idiomas

SIENTES QUE TIENES FACILIDAD PARA APRENDER OTROS IDIOMAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	2	1,0	1,0	1,0
	POCO	17	8,8	8,8	9,8
	ALGO	53	27,5	27,5	37,3
	BASTANTE	87	45,1	45,1	82,4
	MUCHO	34	17,6	17,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 51: Capacidad para aprender otros idiomas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 46:

En la tabla 59 y gráfico 51, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 45% tiene bastante facilidad para aprender otros idiomas, el 1% tiene problemas en este ítem.

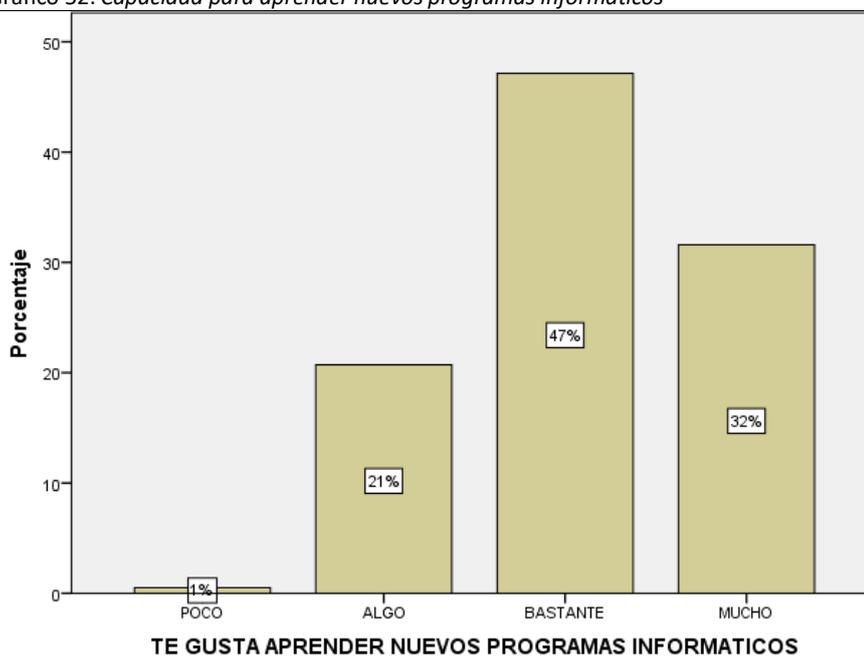
Ítem 47. Te gusta aprender nuevos programas informáticos

Tabla 60: Resultados de aprender nuevos programas informáticos

TE GUSTA APRENDER NUEVOS PROGRAMAS INFORMATICOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	1	,5	,5	,5
	ALGO	40	20,7	20,7	21,2
	BASTANTE	91	47,2	47,2	68,4
	MUCHO	61	31,6	31,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 52: Capacidad para aprender nuevos programas informáticos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 47:

En la tabla 60 y gráfico 52, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 47% siente bastante agrado al aprender nuevos programas informáticos, el 1% tiene problemas en este ítem.

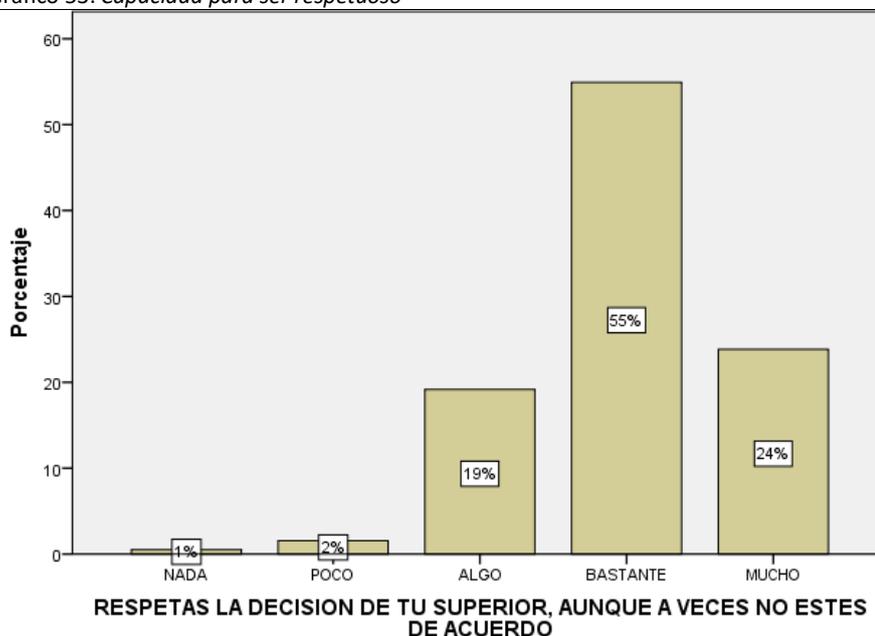
Ítem 48. Respetas la decisión de tu superior, aunque a veces no estés de acuerdo

Tabla 61: Resultados de ser respetuoso

RESPETAS LA DECISION DE TU SUPERIOR, AUNQUE A VECES NO ESTES DE ACUERDO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	3	1,6	1,6	2,1
	ALGO	37	19,2	19,2	21,2
	BASTANTE	106	54,9	54,9	76,2
	MUCHO	46	23,8	23,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 53: Capacidad para ser respetuoso



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 48:

En la tabla 61 y gráfico 53, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 55% es bastante respetuoso, el 3% tiene problemas en este ítem.

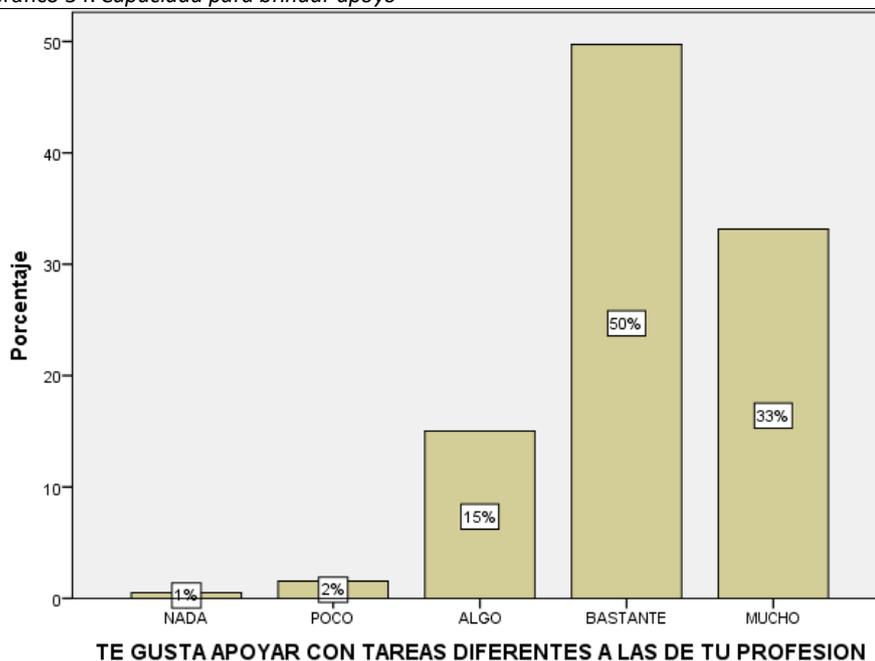
Ítem 49. Te gusta apoyar con tareas diferentes a las de tu profesión

Tabla 62: Resultados de brindar apoyo

TE GUSTA APOYAR CON TAREAS DIFERENTES A LAS DE TU PROFESION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	3	1,6	1,6	2,1
	ALGO	29	15,0	15,0	17,1
	BASTANTE	96	49,7	49,7	66,8
	MUCHO	64	33,2	33,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 54: Capacidad para brindar apoyo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 49:

En la tabla 62 y gráfico 54, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 50% siente bastante agrado al brindar apoyo, el 3% tiene problemas en este ítem.

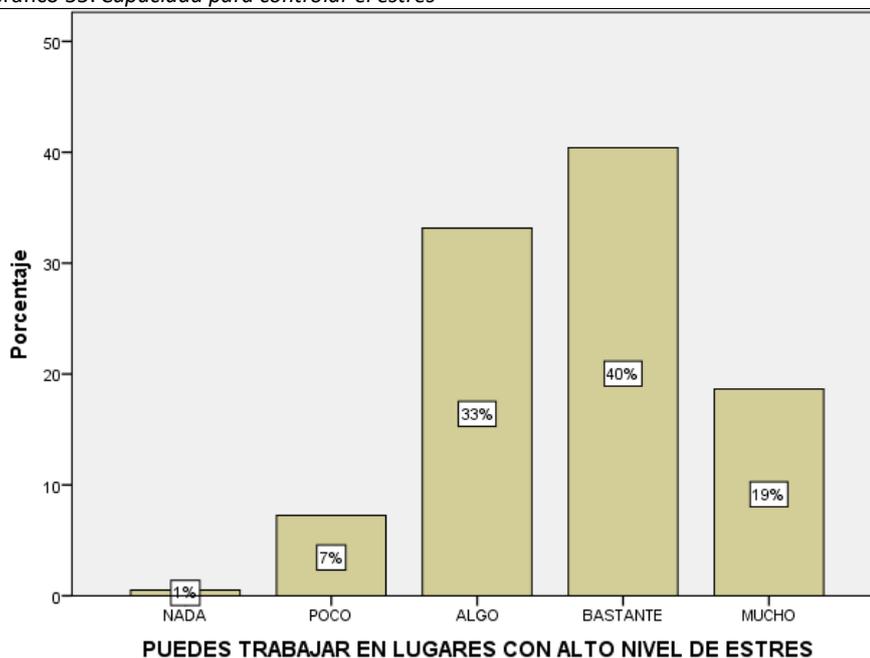
Ítem 50. Puedes trabajar en lugares con alto nivel de estrés

Tabla 63: Resultados de controlar el estrés

PUEDES TRABAJAR EN LUGARES CON ALTO NIVEL DE ESTRÉS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	14	7,3	7,3	7,8
	ALGO	64	33,2	33,2	40,9
	BASTANTE	78	40,4	40,4	81,3
	MUCHO	36	18,7	18,7	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 55: Capacidad para controlar el estrés



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 50:

En la tabla 63 y gráfico 55, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 40% controla bastante su nivel de estrés, el 8% tiene problemas en este ítem.

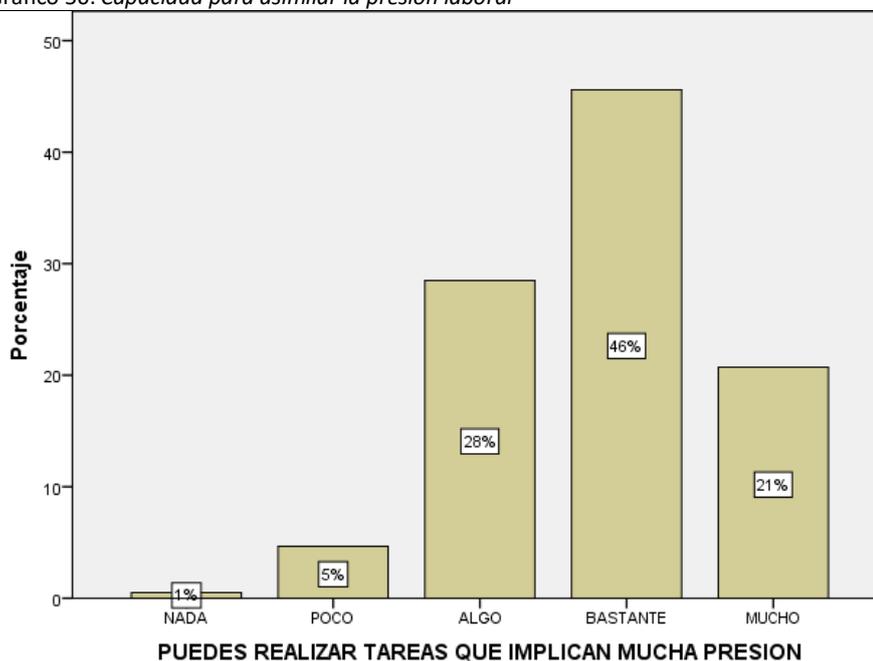
Ítem 51. Puedes realizar tareas que implican mucha presión

Tabla 64: Resultados de asimilar la presión laboral

PUEDES REALIZAR TAREAS QUE IMPLICAN MUCHA PRESION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	9	4,7	4,7	5,2
	ALGO	55	28,5	28,5	33,7
	BASTANTE	88	45,6	45,6	79,3
	MUCHO	40	20,7	20,7	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 56: Capacidad para asimilar la presión laboral



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 51:

En la tabla 64 y gráfico 56, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 46% asimila bastante la presión laboral, el 6% tiene problemas en este ítem.

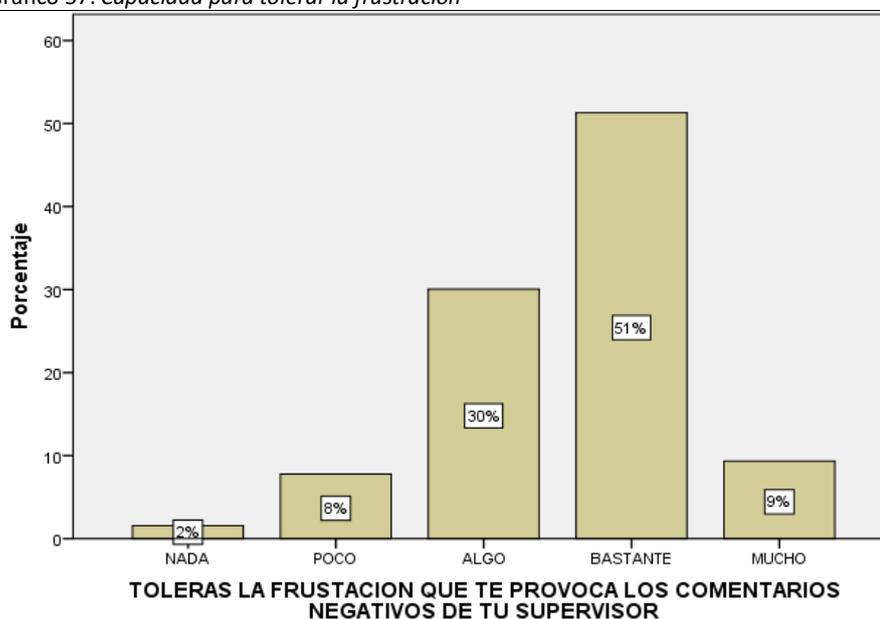
Ítem 52. Toleras la frustración que te provoca los comentarios negativos de tu supervisor

Tabla 65: Resultados de tolerar la frustración

TOLERAS LA FRUSTACION QUE TE PROVOCA LOS COMENTARIOS NEGATIVOS DE TU SUPERVISOR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	15	7,8	7,8	9,3
	ALGO	58	30,1	30,1	39,4
	BASTANTE	99	51,3	51,3	90,7
	MUCHO	18	9,3	9,3	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 57: Capacidad para tolerar la frustración



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 52:

En la tabla 65 y gráfico 57, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% tolera bastante la frustración, el 10% tiene problemas en este ítem.

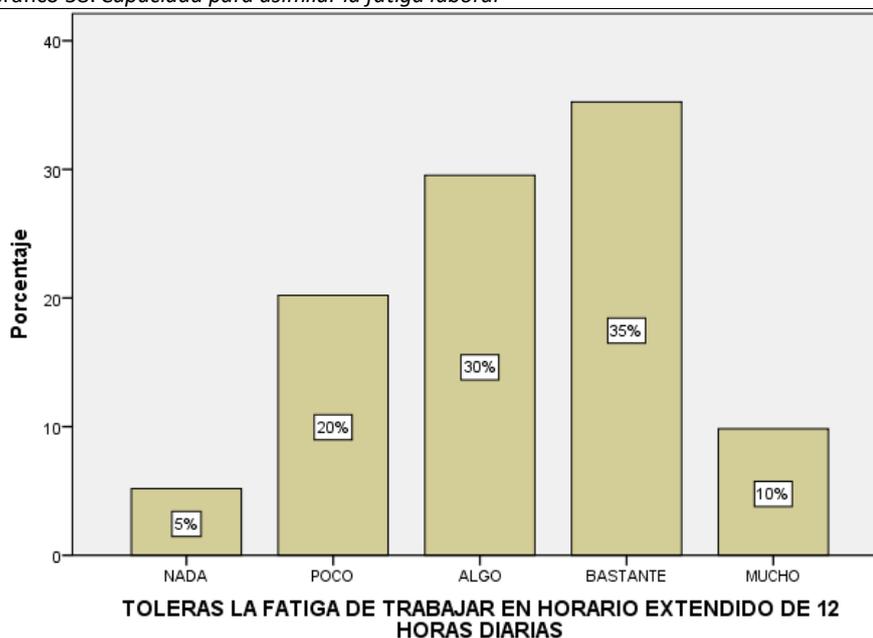
Ítem 53. Toleras la fatiga de trabajar en horario extendido de 12 horas diarias

Tabla 66: Resultados de asimilar la fatiga laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	10	5,2	5,2	5,2
	POCO	39	20,2	20,2	25,4
	ALGO	57	29,5	29,5	54,9
	BASTANTE	68	35,2	35,2	90,2
	MUCHO	19	9,8	9,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 58: Capacidad para asimilar la fatiga laboral



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 53:

En la tabla 66 y gráfico 58, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos toleran la fatiga laboral ($\bar{x}=3.24 / S=1.05$), pero al no practicar la relajación física y mental, pueden ser víctimas del estrés, agotamiento e insomnio.

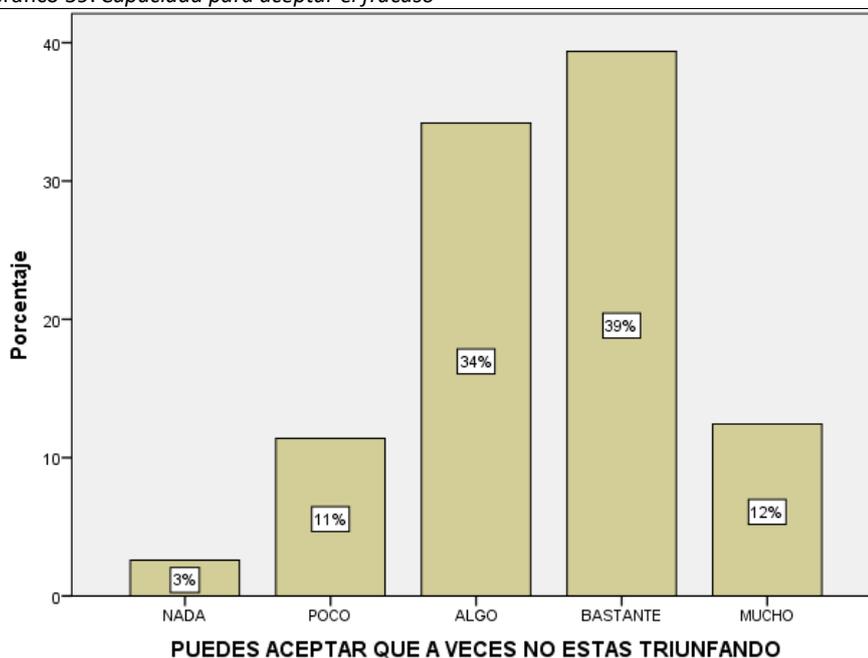
Ítem 54. Puedes aceptar que a veces no estas triunfando

Tabla 67: Resultados de aceptar el fracaso

PUEDES ACEPTAR QUE A VECES NO ESTAS TRIUNFANDO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	5	2,6	2,6	2,6
	POCO	22	11,4	11,4	14,0
	ALGO	66	34,2	34,2	48,2
	BASTANTE	76	39,4	39,4	87,6
	MUCHO	24	12,4	12,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 59: Capacidad para aceptar el fracaso



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 54:

En la tabla 67 y gráfico 59, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos aceptan el fracaso ($\bar{x}=3.48$ / $S=0.941$), pero sin desarrollar actitudes de positivismo y optimismo, pueden sentirse derrotados.

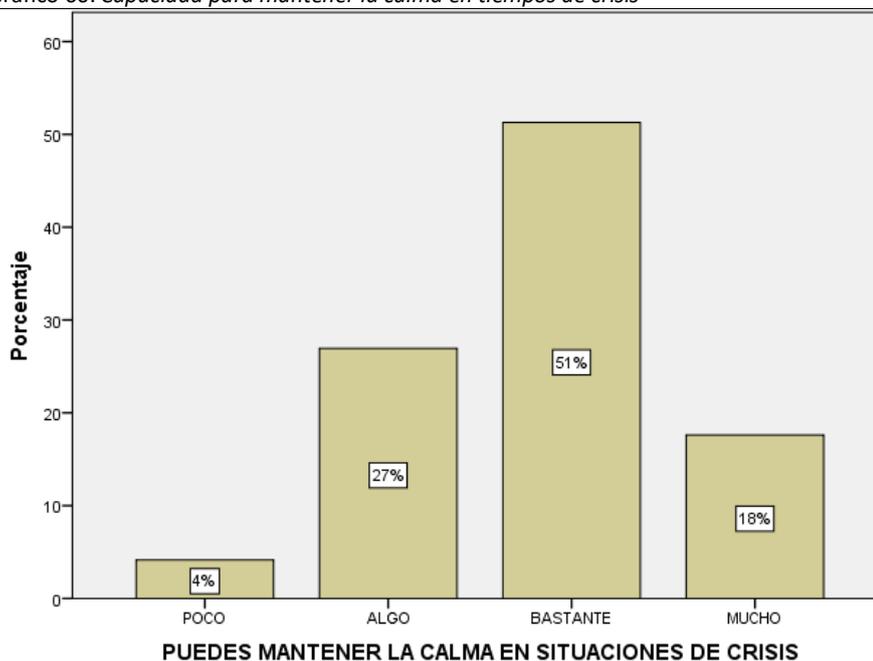
Ítem 55. Puedes mantener la calma en situaciones de crisis

Tabla 68: Resultados para mantener la calma en tiempos de crisis

PUEDES MANTENER LA CALMA EN SITUACIONES DE CRISIS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	8	4,1	4,1	4,1
	ALGO	52	26,9	26,9	31,1
	BASTANTE	99	51,3	51,3	82,4
	MUCHO	34	17,6	17,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 60: Capacidad para mantener la calma en tiempos de crisis



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 55:

En la tabla 68 y gráfico 60, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% mantiene bastante la calma en tiempos de crisis, el 4% tiene problemas en este ítem.

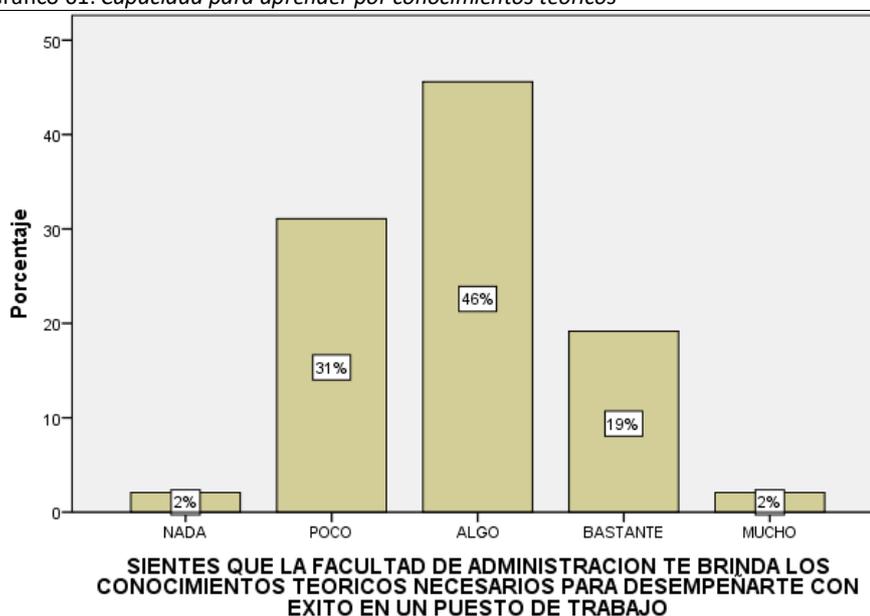
Ítem 56. Sientes que la facultad de administración te brinda los conocimientos teóricos necesarios para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo

Tabla 69: Resultados de aprender por conocimientos teóricos

SIENTES QUE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION TE BRINDA LOS CONOCIMIENTOS TEORICOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑARTE CON EXITO EN UN PUESTO DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	4	2,1	2,1	2,1
	POCO	60	31,1	31,1	33,2
	ALGO	88	45,6	45,6	78,8
	BASTANTE	37	19,2	19,2	97,9
	MUCHO	4	2,1	2,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 61: Capacidad para aprender por conocimientos teóricos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 56:

En la tabla 69 y gráfico 61, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos aprenden a través del conocimiento teórico ($\bar{x}=2.88$ / $S=0.811$), pero no es suficiente y pueden cometer errores laborales involuntarios por desconocimiento.

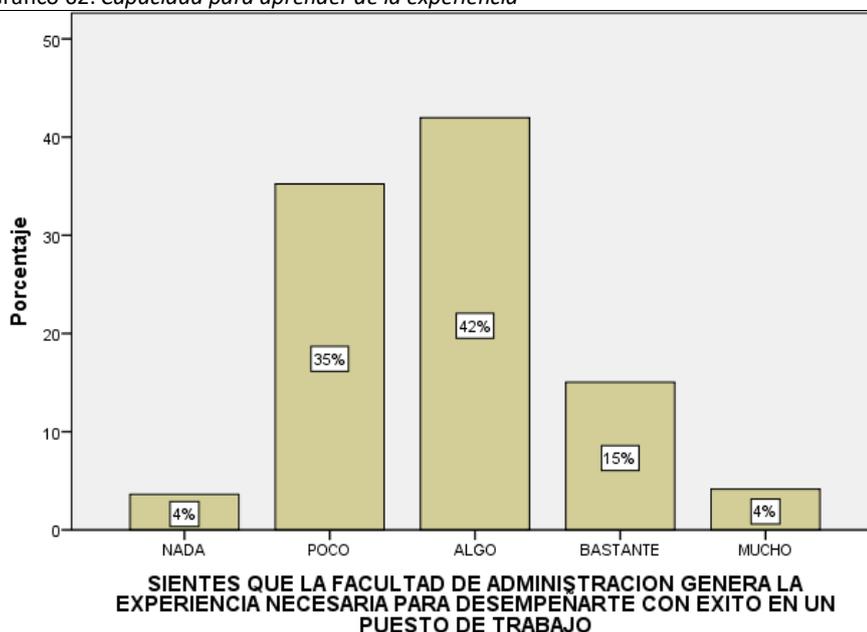
Ítem 57. Sientes que la facultad de administración genera la experiencia necesaria para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo

Tabla 70: Resultados de aprender de la experiencia

SIENTES QUE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION GENERA LA EXPERIENCIA NECESARIA PARA DESEMPEÑARTE CON EXITO EN UN PUESTO DE TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	7	3,6	3,6	3,6
	POCO	68	35,2	35,2	38,9
	ALGO	81	42,0	42,0	80,8
	BASTANTE	29	15,0	15,0	95,9
	MUCHO	8	4,1	4,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 62: Capacidad para aprender de la experiencia



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 57:

En la tabla 70 y gráfico 62, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos aprenden a través de la experiencia ($\bar{x}=2.81$ / $S=0.884$), pero sin casuísticas o vivencias pueden mostrar incertidumbre frente a un problema.

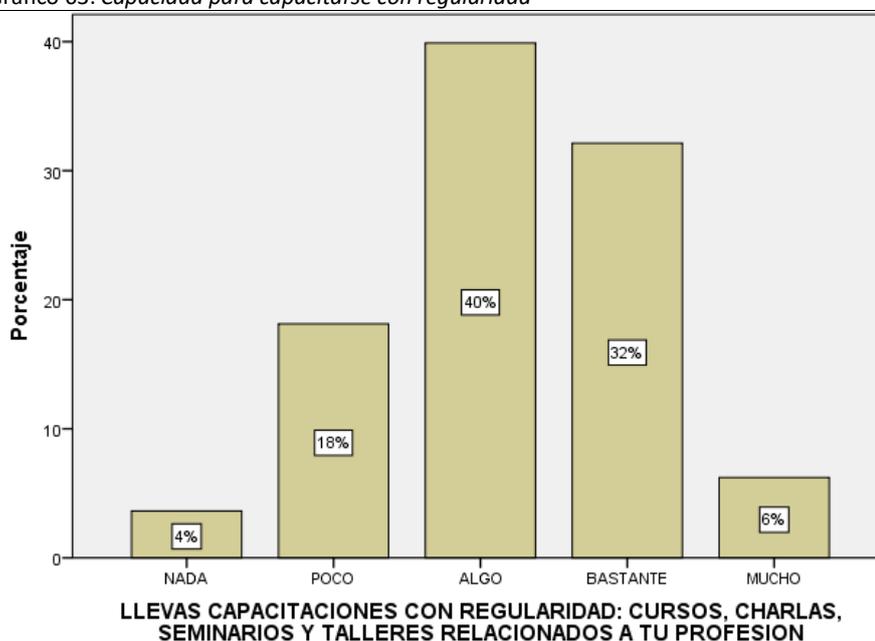
Ítem 58. Llevas capacitaciones con regularidad: cursos, charlas, seminarios y talleres relacionados a tu profesión

Tabla 71: Resultados de capacitarse con regularidad

LLEVAS CAPACITACIONES CON REGULARIDAD: CURSOS, CHARLAS, SEMINARIOS Y TALLERES RELACIONADOS A TU PROFESION		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	7	3,6	3,6	3,6
	POCO	35	18,1	18,1	21,8
	ALGO	77	39,9	39,9	61,7
	BASTANTE	62	32,1	32,1	93,8
	MUCHO	12	6,2	6,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 63: Capacidad para capacitarse con regularidad



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 58:

En la tabla 71 y gráfico 63, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 40% lleva alguna capacitación, pero sin la especialización disminuyen sus posibilidades laborales y profesionales.

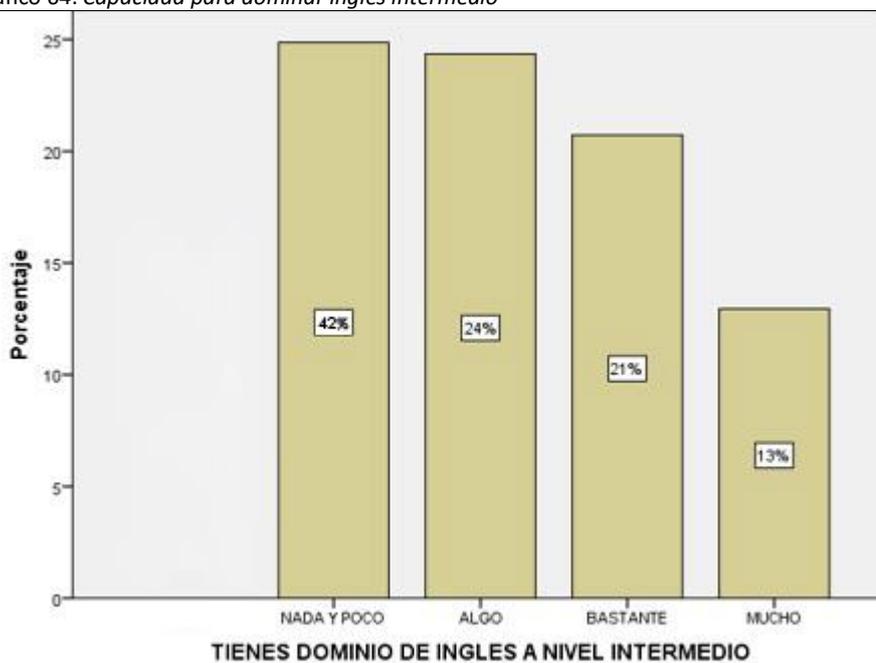
Ítem 59. Tienes dominio de inglés a nivel intermedio

Tabla 72: Resultados de dominar inglés intermedio

TIENES DOMINIO DE INGLES A NIVEL INTERMEDIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA Y POCO	81	42	42	42,0
	ALGO	47	24,4	24,4	66,3
	BASTANTE	40	20,7	20,7	87,0
	MUCHO	25	13,0	13,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 64: Capacidad para dominar inglés intermedio



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 59:

En la tabla 72 y gráfico 64, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 42% tiene problemas con el idioma inglés, disminuyendo sus posibilidades laborales y profesionales.

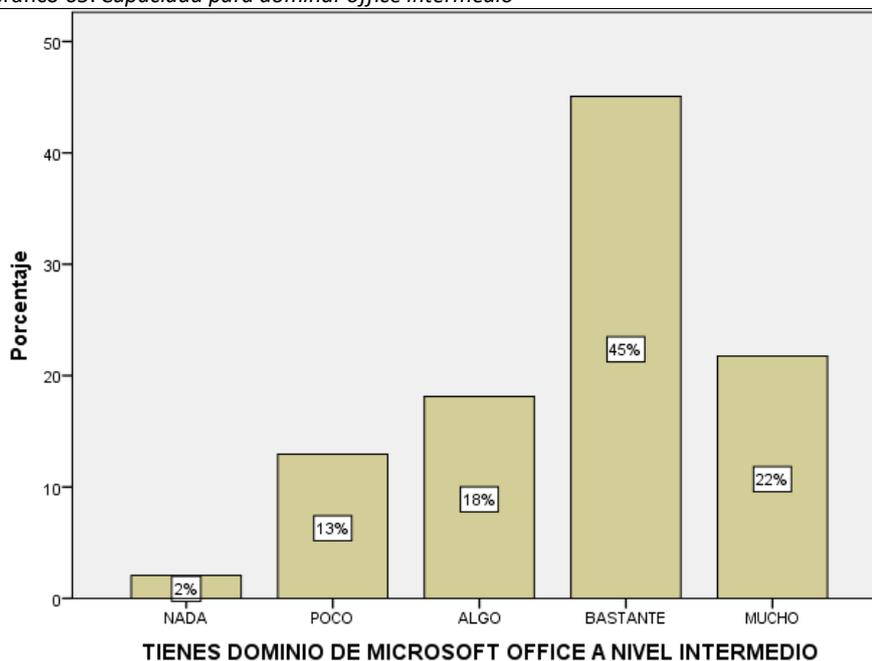
Ítem 60. Tienes dominio de Microsoft office a nivel intermedio

Tabla 73: Resultados de dominar office intermedio

TIENES DOMINIO DE MICROSOFT OFFICE A NIVEL INTERMEDIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	4	2,1	2,1	2,1
	POCO	25	13,0	13,0	15,0
	ALGO	35	18,1	18,1	33,2
	BASTANTE	87	45,1	45,1	78,2
	MUCHO	42	21,8	21,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 65: Capacidad para dominar office intermedio



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 60:

En la tabla 73 y gráfico 65, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 45% tiene bastante dominio de Office, el 15% tiene problemas en este ítem.

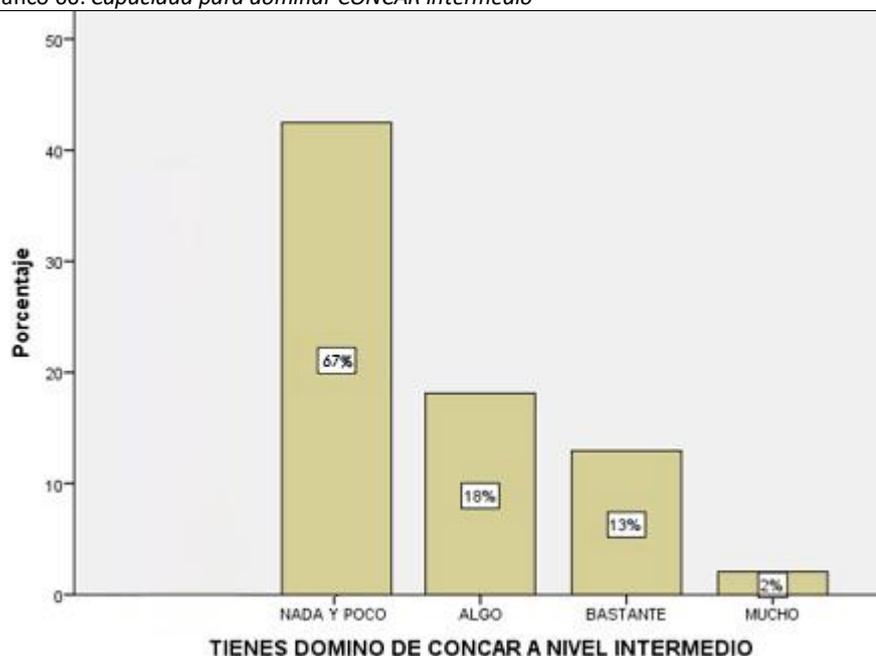
Ítem 61. Tienes dominio de CONCAR a nivel intermedio

Tabla 74: Resultados de dominar CONCAR intermedio

TIENES DOMINO DE CONCAR A NIVEL INTERMEDIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA Y POCO	129	66,9	66,9	66,9
	ALGO	35	18,1	18,1	85,0
	BASTANTE	25	13,0	13,0	97,9
	MUCHO	4	2,1	2,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 66: Capacidad para dominar CONCAR intermedio



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 61:

En la tabla 74 y gráfico 66, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 66% tiene problemas con el uso de CONCAR, como consecuencia no registran o consultan las operaciones contables disminuyendo sus posibilidades laborales y profesionales.

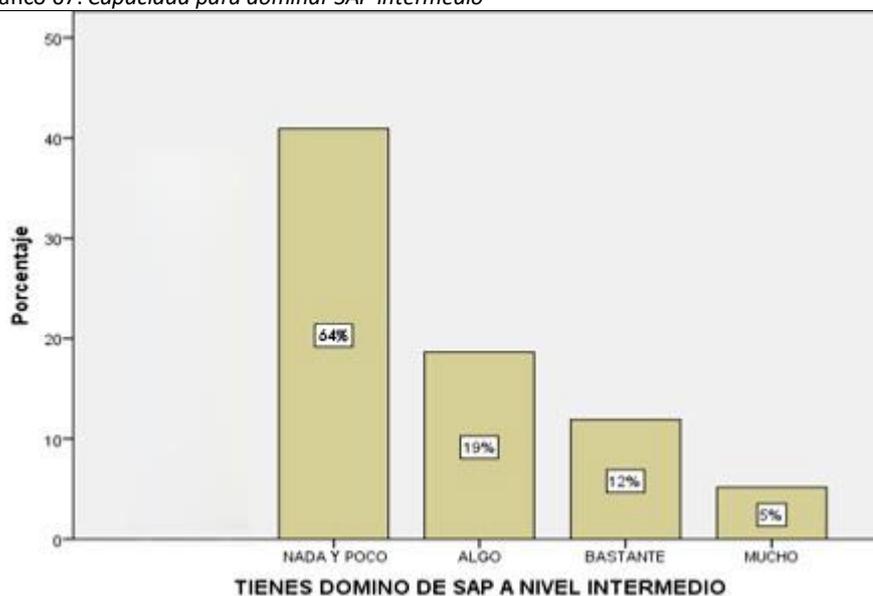
Ítem 62. Tienes dominio de SAP a nivel intermedio

Tabla 75: Resultados de dominar SAP intermedio

TIENES DOMINO DE SAP A NIVEL INTERMEDIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA Y POCO	124	64,2	64,2	64,2
	ALGO	36	18,7	18,7	82,9
	BASTANTE	23	11,9	11,9	94,8
	MUCHO	10	5,2	5,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 67: Capacidad para dominar SAP intermedio



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 62:

En la tabla 75 y gráfico 67, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 64% tiene problemas con el uso de SAP, como consecuencia no hacen analítica integral de las áreas de la empresa disminuyendo sus posibilidades laborales y profesionales.

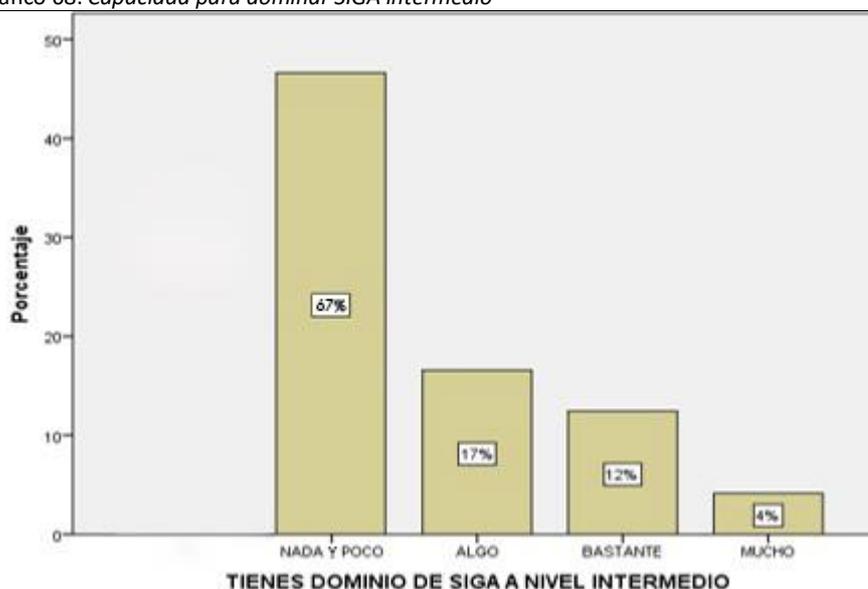
Ítem 63. Tienes dominio de SIGA a nivel intermedio

Tabla 76: Resultados de dominar SIGA intermedio

TIENES DOMINIO DE SIGA A NIVEL INTERMEDIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA Y POCO	129	66,8	66,8	66,8
	ALGO	32	16,6	16,6	83,4
	BASTANTE	24	12,4	12,4	95,9
	MUCHO	8	4,1	4,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 68: Capacidad para dominar SIGA intermedio



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 63:

En la tabla 76 y gráfico 68, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 67% tiene problemas en el uso de SIGA, disminuyendo sus posibilidades laborales y profesionales de trabajar para el Estado.

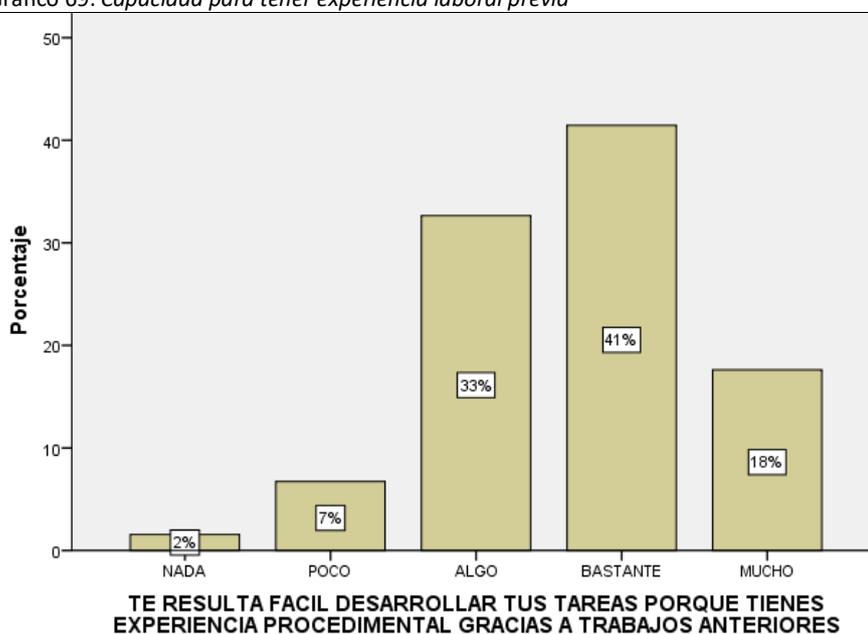
Ítem 64. Te resulta fácil desarrollar tus tareas porque tienes experiencia procedimental gracias a trabajos anteriores

Tabla 77: Resultados de tener experiencia laboral previa

TE RESULTA FACIL DESARROLLAR TUS TAREAS PORQUE TIENES EXPERIENCIA PROCEDIMENTAL GRACIAS A TRABAJOS ANTERIORES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	13	6,7	6,7	8,3
	ALGO	63	32,6	32,6	40,9
	BASTANTE	80	41,5	41,5	82,4
	MUCHO	34	17,6	17,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 69: Capacidad para tener experiencia laboral previa



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 64:

En la tabla 77 y gráfico 69, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 41% tiene bastante experiencia laboral previa, el 9% tiene problemas en este ítem.

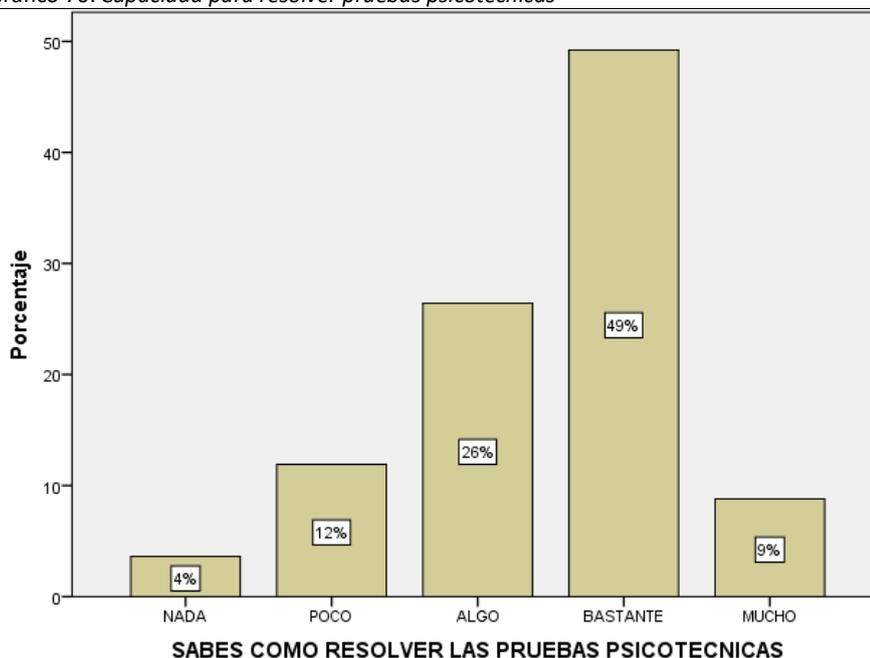
Ítem 65. Sabes cómo resolver las pruebas psicotécnicas

Tabla 78: Resultados de resolver pruebas psicotécnicas

SABES COMO RESOLVER LAS PRUEBAS PSICOTECNICAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	7	3,6	3,6	3,6
	POCO	23	11,9	11,9	15,5
	ALGO	51	26,4	26,4	42,0
	BASTANTE	95	49,2	49,2	91,2
	MUCHO	17	8,8	8,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 70: Capacidad para resolver pruebas psicotécnicas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 65:

En la tabla 78 y gráfico 70, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 49% sabe bastante cómo resolver los test psicotécnicos, el 4% tiene problemas en este ítem.

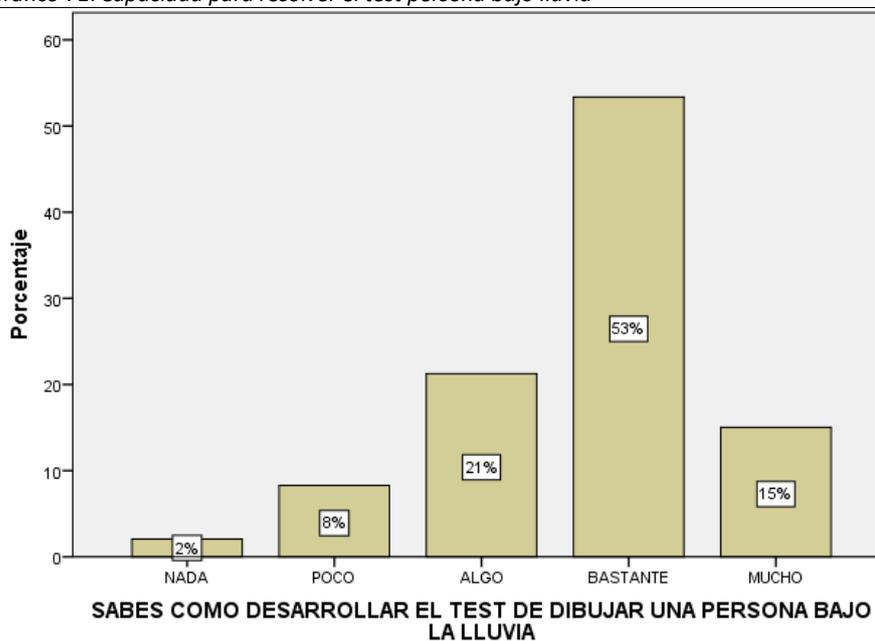
Ítem 66. Sabes cómo desarrollar el test de dibujar una persona bajo la lluvia

Tabla 79: Resultados de resolver el test persona bajo lluvia

SABES COMO DESARROLLAR EL TEST DE DIBUJAR UNA PERSONA BAJO LA LLUVIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	4	2,1	2,1	2,1
	POCO	16	8,3	8,3	10,4
	ALGO	41	21,2	21,2	31,6
	BASTANTE	103	53,4	53,4	85,0
	MUCHO	29	15,0	15,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 71: Capacidad para resolver el test persona bajo lluvia



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 66:

En la tabla 79 y gráfico 71, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 53% sabe bastante cómo desarrollar los test de dibujar una persona bajo la lluvia, el 10% tiene problemas en este ítem.

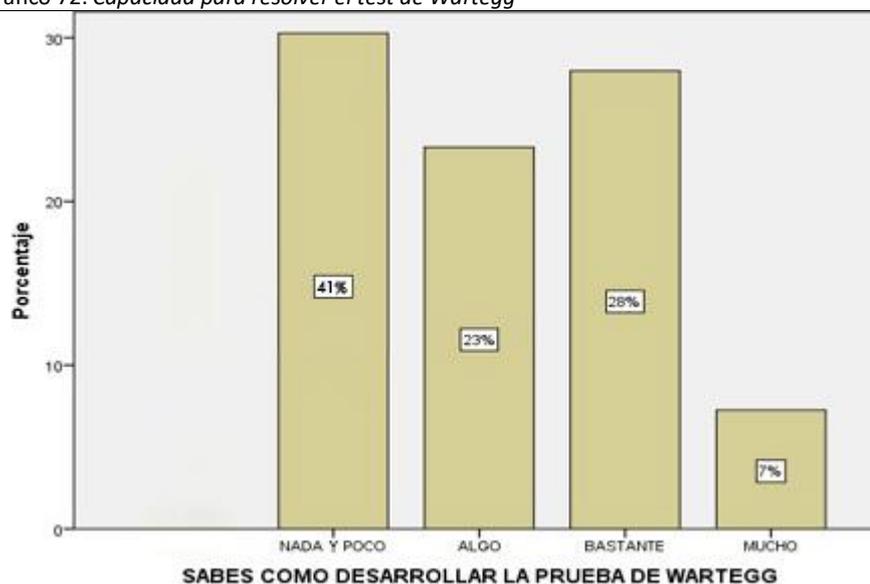
Ítem 67. Sabes cómo desarrollar la prueba de wartegg

Tabla 80: Resultados de resolver el test de Wartegg

		SABES COMO DESARROLLAR LA PRUEBA DE WARTEGG			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA Y POCO	80	41,5	41,5	41,5
	ALGO	45	23,3	23,3	64,8
	BASTANTE	54	28,0	28,0	92,7
	MUCHO	14	7,3	7,3	100,0
Total		193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 72: Capacidad para resolver el test de Wartegg



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 67:

En la tabla 80 y gráfico 72, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 41% tiene problemas en el desarrollo del test de Wartegg, como consecuencia tienen dificultad en sus relaciones interpersonales disminuyendo sus posibilidades laborales y profesionales

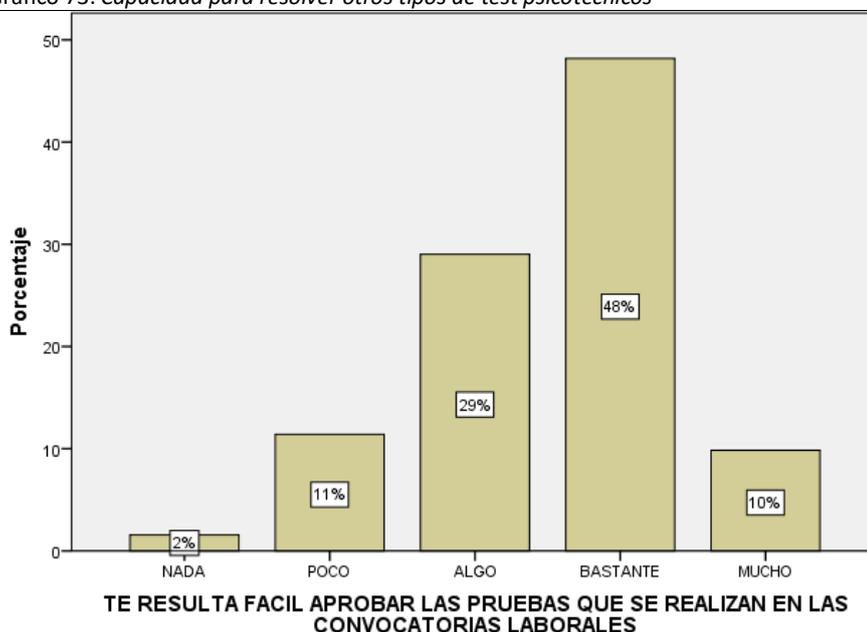
Ítem 68. Te resulta fácil aprobar las pruebas que se realizan en las convocatorias laborales

Tabla 81: Resultados de resolver otros tipos de test psicotécnicos

TE RESULTA FACIL APROBAR LAS PRUEBAS QUE SE REALIZAN EN LAS CONVOCATORIAS LABORALES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	22	11,4	11,4	13,0
	ALGO	56	29,0	29,0	42,0
	BASTANTE	93	48,2	48,2	90,2
	MUCHO	19	9,8	9,8	100,0
Total		193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 73: Capacidad para resolver otros tipos de test psicotécnicos



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 68:

En la tabla 81 y gráfico 73, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 48% sabe bastante cómo aprobar otros tipos de test psicotécnicos, el 13% tiene problemas en este ítem.

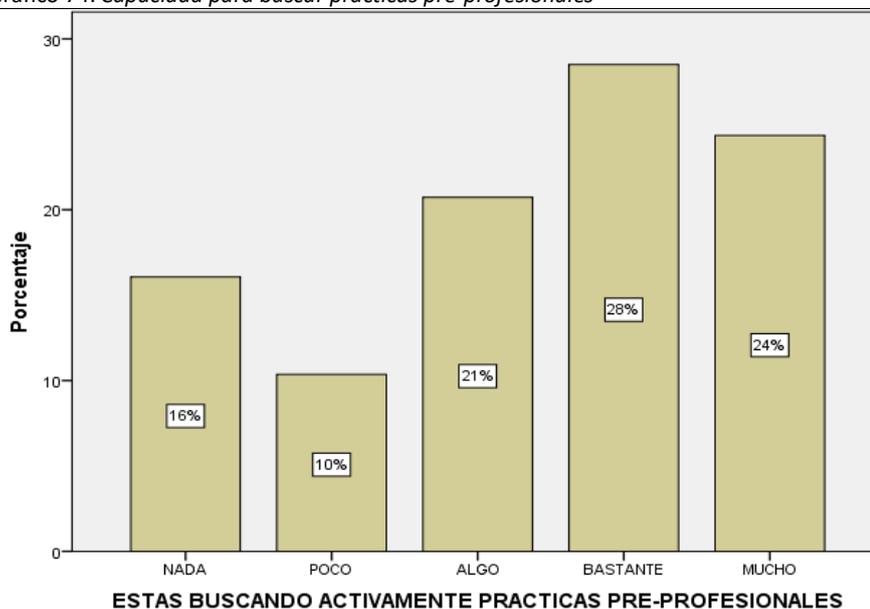
Ítem 69. Estas buscando activamente practicas pre-profesionales

Tabla 82: Resultados de buscar prácticas pre-profesionales

ESTAS BUSCANDO ACTIVAMENTE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	31	16,1	16,1	16,1
	POCO	20	10,4	10,4	26,4
	ALGO	40	20,7	20,7	47,2
	BASTANTE	55	28,5	28,5	75,6
	MUCHO	47	24,4	24,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 74: Capacidad para buscar prácticas pre-profesionales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 69:

En la tabla 82 y gráfico 74, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos buscan nuevas prácticas pre-profesionales ($\bar{x}=3.35$ / $S=1.376$), pero sin un plan de vida, no buscan mejores propuestas laborales que les permitirían alcanzar sus objetivos.

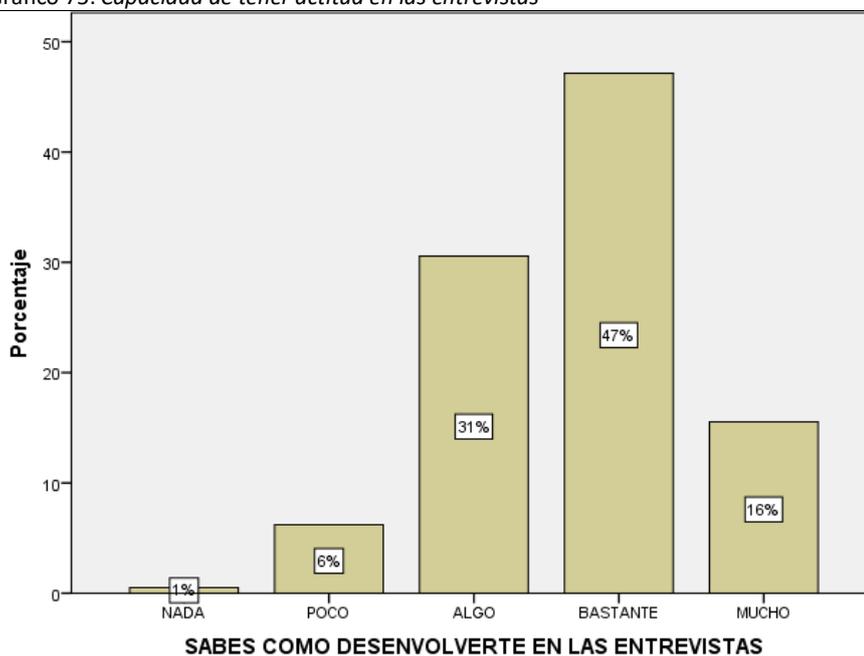
Ítem 70. Sabes cómo desenvolverte en las entrevistas

Tabla 83: Resultados de tener actitud en las entrevistas

SABES COMO DESENVOLVERTE EN LAS ENTREVISTAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	12	6,2	6,2	6,7
	ALGO	59	30,6	30,6	37,3
	BASTANTE	91	47,2	47,2	84,5
	MUCHO	30	15,5	15,5	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 75: Capacidad de tener actitud en las entrevistas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 70:

En la tabla 83 y gráfico 75, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 47% tiene bastante actitud en las entrevistas, el 7% tiene problemas en este ítem.

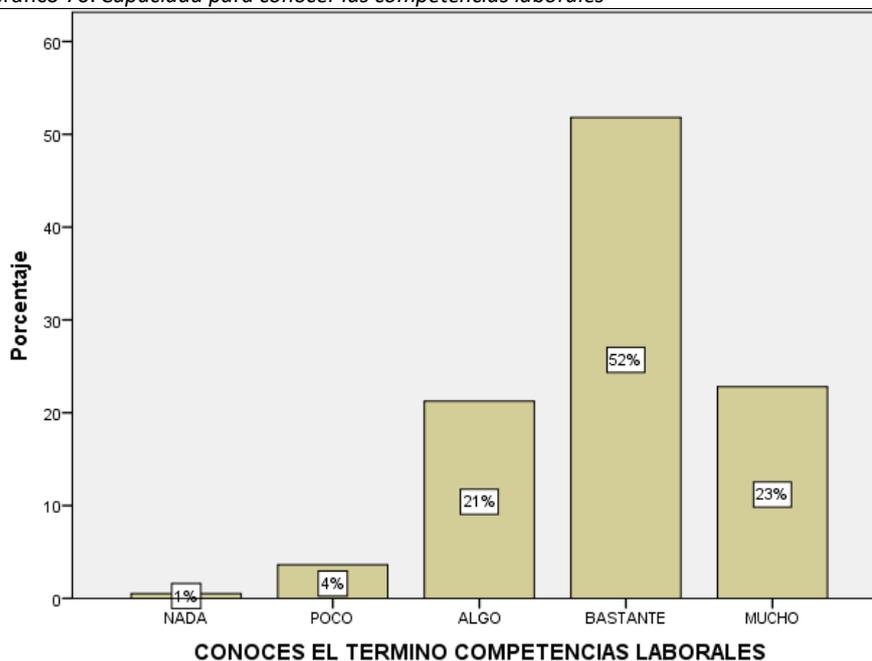
Ítem 71. Conoces el termino competencias laborales

Tabla 84: Resultados de conocer las competencias laborales

CONOCES EL TERMINO COMPETENCIAS LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	1	,5	,5	,5
	POCO	7	3,6	3,6	4,1
	ALGO	41	21,2	21,2	25,4
	BASTANTE	100	51,8	51,8	77,2
	MUCHO	44	22,8	22,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 76: Capacidad para conocer las competencias laborales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 71:

En la tabla 84 y gráfico 76, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 52% domina bastante el término competencias laborales, el 5% tiene problemas en este ítem.

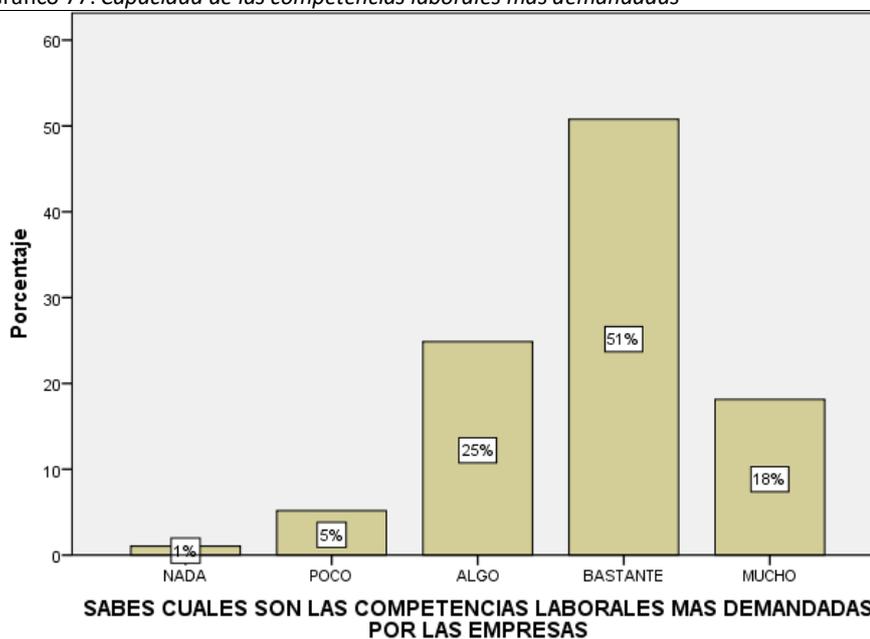
Ítem 72. Sabes cuales son las competencias laborales más demandadas por las empresas

Tabla 85: Resultados de las competencias laborales más demandadas

SABES CUALES SON LAS COMPETENCIAS LABORALES MAS DEMANDADAS POR LAS EMPRESAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	2	1,0	1,0	1,0
	POCO	10	5,2	5,2	6,2
	ALGO	48	24,9	24,9	31,1
	BASTANTE	98	50,8	50,8	81,9
	MUCHO	35	18,1	18,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 77: Capacidad de las competencias laborales más demandadas



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 72:

En la tabla 85 y gráfico 77, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% conoce bastante las competencias laborales más demandadas, el 6% tiene problemas en este ítem.

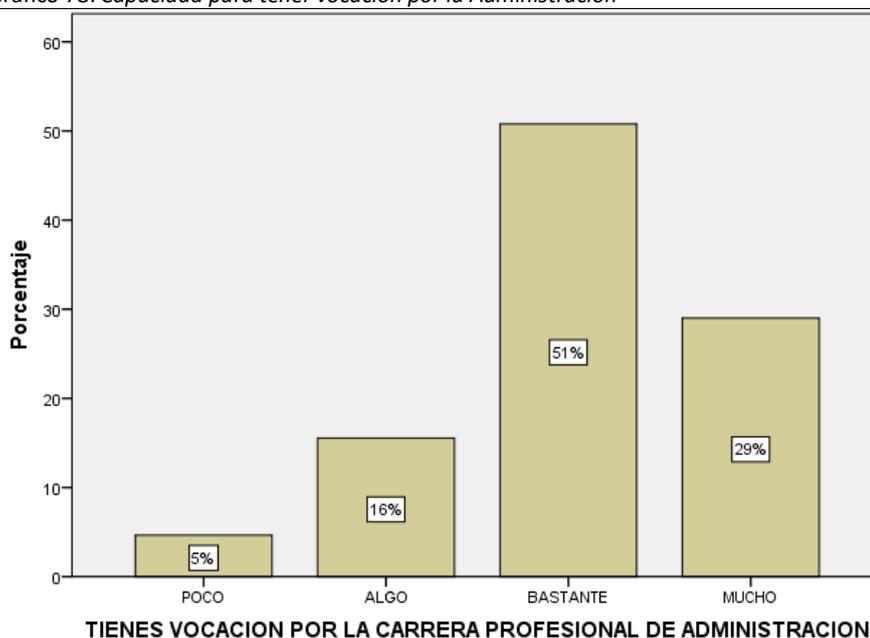
Ítem 73. Tienes vocación por la carrera profesional de administración

Tabla 86: Resultados de tener vocación por la Administración

TIENES VOCACION POR LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	9	4,7	4,7	4,7
	ALGO	30	15,5	15,5	20,2
	BASTANTE	98	50,8	50,8	71,0
	MUCHO	56	29,0	29,0	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 78: Capacidad para tener vocación por la Administración



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 73:

En la tabla 86 y gráfico 78, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% tiene bastante vocación para la administración, el 5% tiene problemas en este ítem.

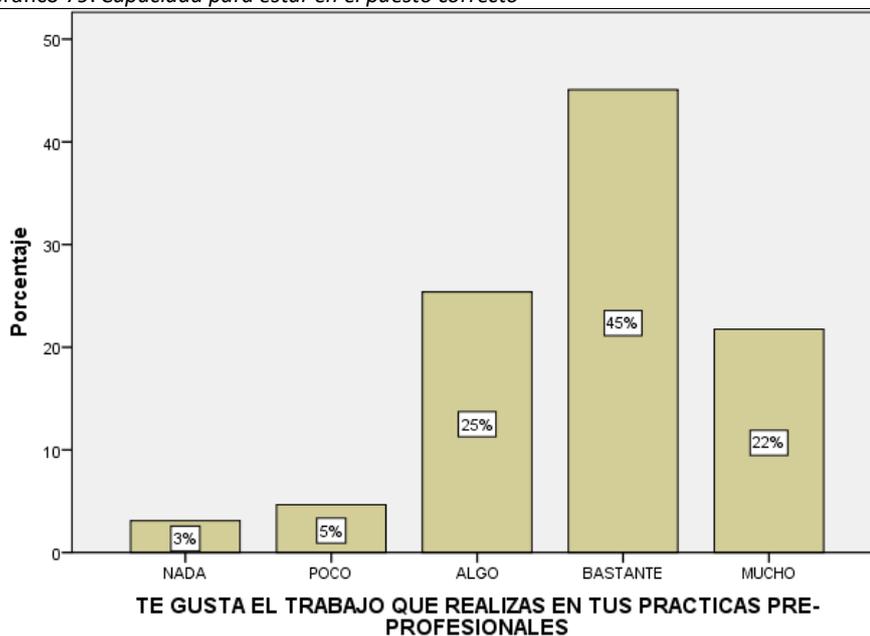
Ítem 74. Te gusta el trabajo que realizas en tus practicas pre-profesionales

Tabla 87: Resultados de estar en el puesto correcto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	6	3,1	3,1	3,1
	POCO	9	4,7	4,7	7,8
	ALGO	49	25,4	25,4	33,2
	BASTANTE	87	45,1	45,1	78,2
	MUCHO	42	21,8	21,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 79: Capacidad para estar en el puesto correcto



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 74:

En la tabla 87 y gráfico 79, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 45% siente bastante agrado con las funciones que realiza, el 8% tiene problemas en este ítem.

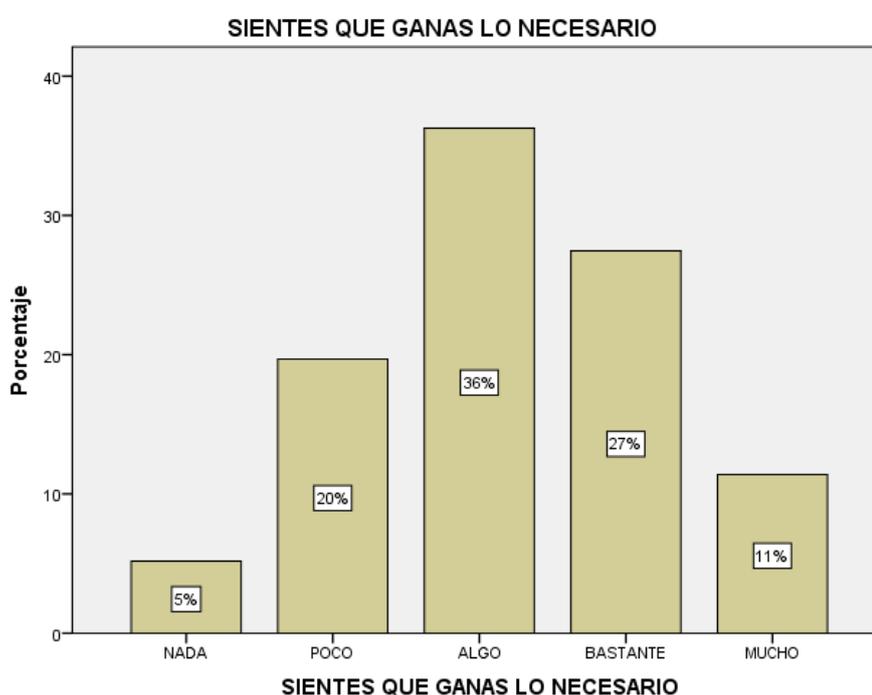
Ítem 75. Sientes que ganas lo necesario

Tabla 88: Resultados de ganar buen salario

SIENTES QUE GANAS LO NECESARIO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	10	5,2	5,2	5,2
	POCO	38	19,7	19,7	24,9
	ALGO	70	36,3	36,3	61,1
	BASTANTE	53	27,5	27,5	88,6
	MUCHO	22	11,4	11,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 80: Capacidad para ganar buen salario



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 75:

En la tabla 88 y gráfico 80, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos sienten que no ganan suficiente ($\bar{x}=3.20 / S=1.049$), la jornada laboral y el grado de responsabilidad de los practicantes pre-profesionales no debe ser igual al de un trabajador, es por eso que les incomoda ganar la mitad del sueldo.

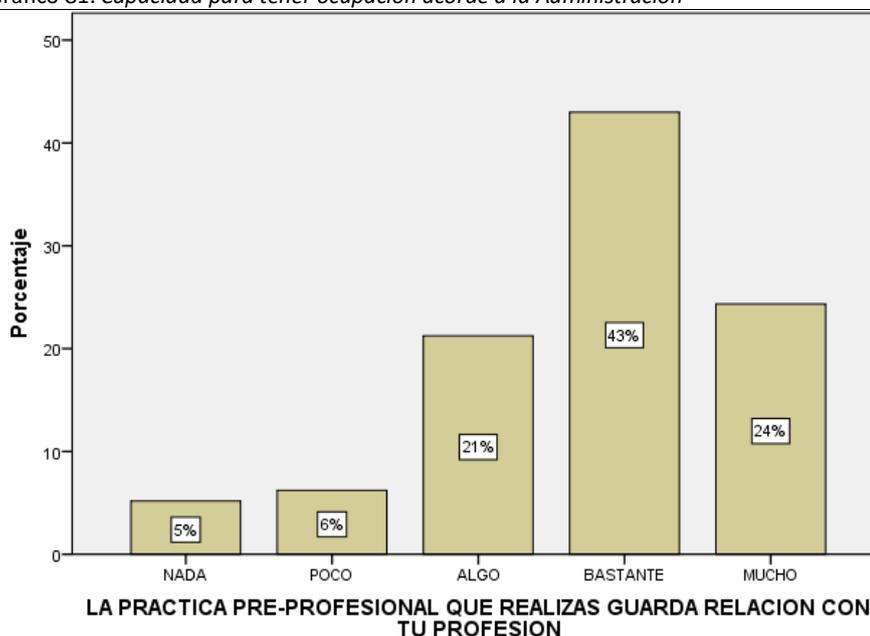
Ítem 76. La práctica pre-profesional que realizas guarda relación con tu profesión

Tabla 89: Resultados de tener ocupación acorde a la Administración

LA PRACTICA PRE-PROFESIONAL QUE REALIZAS GUARDA RELACION CON TU PROFESION		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	10	5,2	5,2	5,2
	POCO	12	6,2	6,2	11,4
	ALGO	41	21,2	21,2	32,6
	BASTANTE	83	43,0	43,0	75,6
	MUCHO	47	24,4	24,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 81: Capacidad para tener ocupación acorde a la Administración



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 76:

En la tabla 89 y gráfico 81, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 43% siente agrado de realizar funciones que guardan relación con su profesión, el 11% tiene problemas en este ítem.

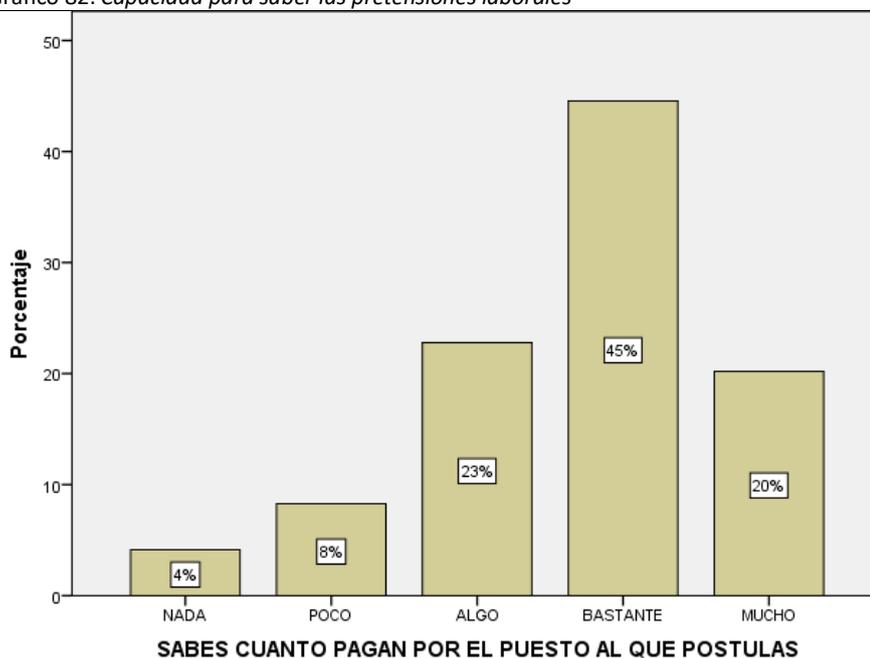
Ítem 77. Sabes cuánto pagan por el puesto al que postulas

Tabla 90: Resultados de saber las pretensiones laborales

SABES CUANTO PAGAN POR EL PUESTO AL QUE POSTULAS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	8	4,1	4,1	4,1
	POCO	16	8,3	8,3	12,4
	ALGO	44	22,8	22,8	35,2
	BASTANTE	86	44,6	44,6	79,8
	MUCHO	39	20,2	20,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 82: Capacidad para saber las pretensiones laborales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 77:

En la tabla 90 y gráfico 82, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 45% sabe bastante las pretensiones salariales que pueden pedir en el mercado laboral, el 12% tiene problemas en este ítem.

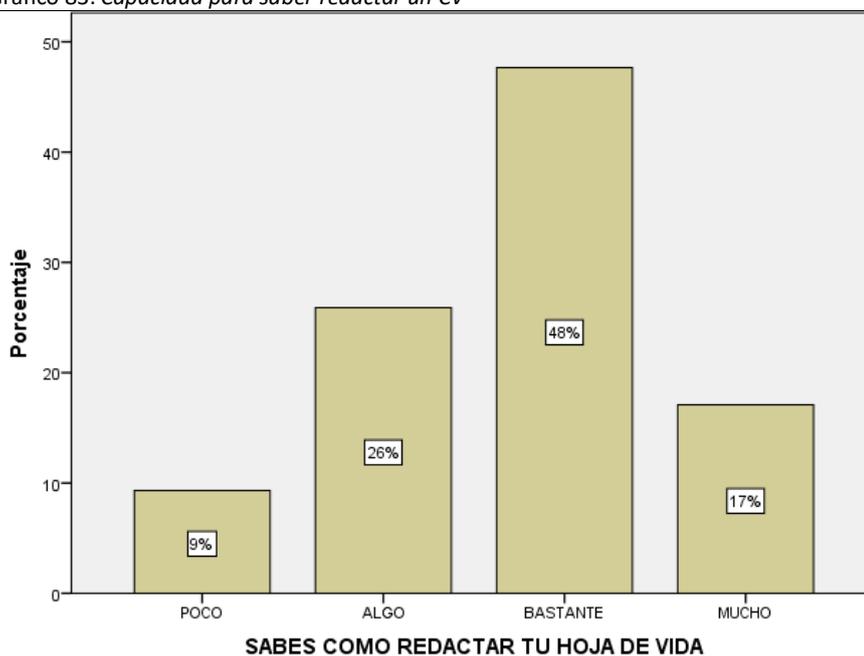
Ítem 78. Sabes cómo redactar tu hoja de vida

Tabla 91: Resultados de saber redactar un CV

SABES COMO REDACTAR TU HOJA DE VIDA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	18	9,3	9,3	9,3
	ALGO	50	25,9	25,9	35,2
	BASTANTE	92	47,7	47,7	82,9
	MUCHO	33	17,1	17,1	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 83: Capacidad para saber redactar un CV



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 78:

En la tabla 91 y gráfico 83, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 48% sabe bastante cómo redactar su hoja de vida, el 9% tiene problemas en este ítem.

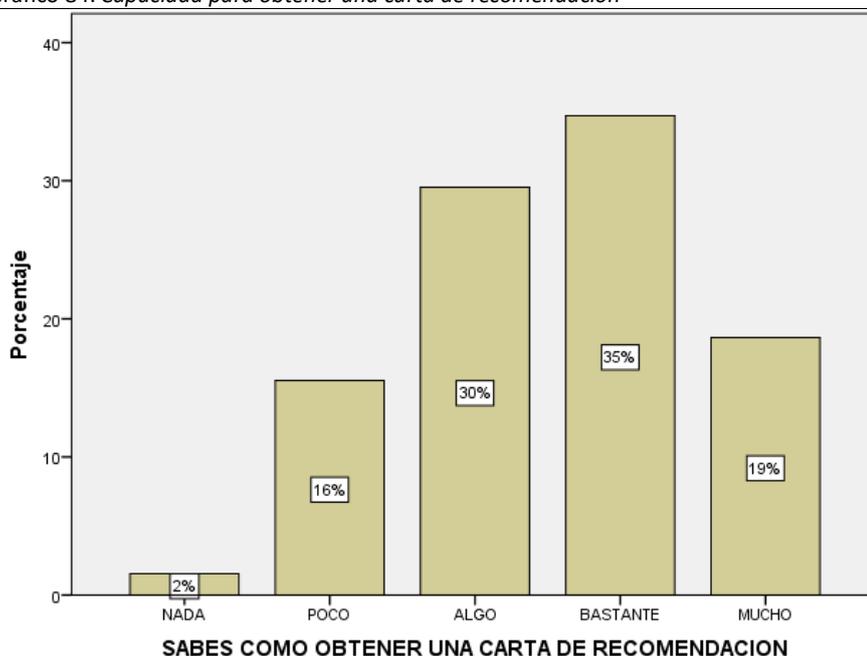
Ítem 79. Sabes cómo obtener una carta de recomendación

Tabla 92: Resultados de obtener una carta de recomendación

SABES COMO OBTENER UNA CARTA DE RECOMENDACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	3	1,6	1,6	1,6
	POCO	30	15,5	15,5	17,1
	ALGO	57	29,5	29,5	46,6
	BASTANTE	67	34,7	34,7	81,3
	MUCHO	36	18,7	18,7	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 84: Capacidad para obtener una carta de recomendación



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 79:

En la tabla 92 y gráfico 84, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 35% sabe bastante cómo obtener una carta de recomendación, el 18% tiene problemas en este ítem.

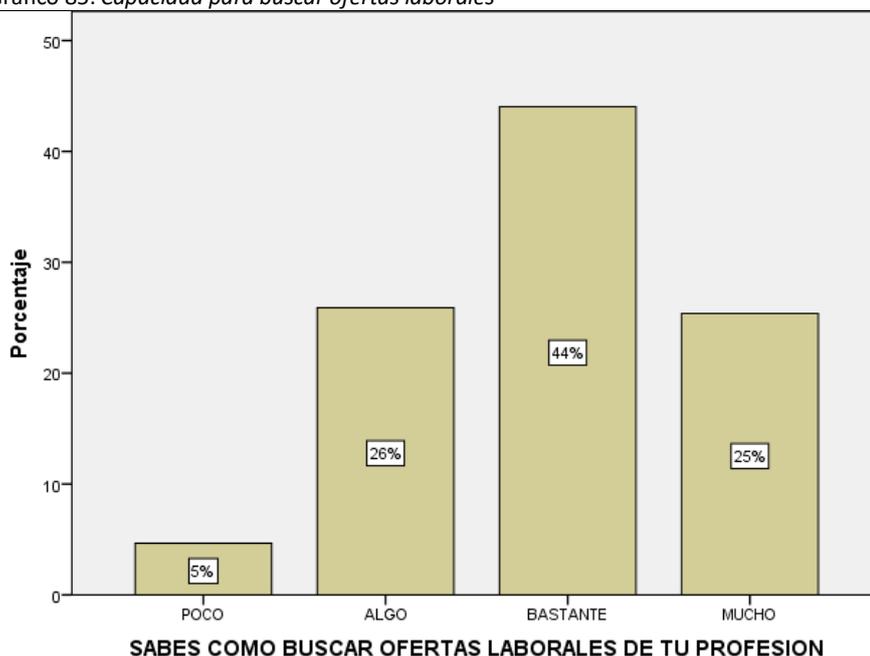
Ítem 80. Sabes cómo buscar ofertas laborales de tu profesión

Tabla 93: Resultados de buscar ofertas laborales

SABES COMO BUSCAR OFERTAS LABORALES DE TU PROFESION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	9	4,7	4,7	4,7
	ALGO	50	25,9	25,9	30,6
	BASTANTE	85	44,0	44,0	74,6
	MUCHO	49	25,4	25,4	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 85: Capacidad para buscar ofertas laborales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 80:

En la tabla 93 y gráfico 85, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 44% sabe bastante cómo buscar ofertas laborales de su profesión, el 5% tiene problemas en este ítem.

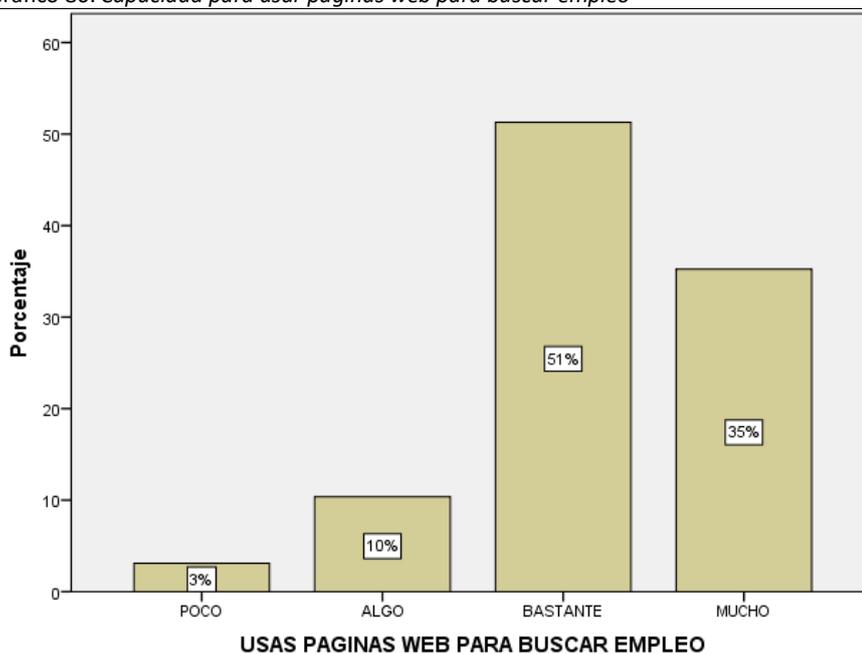
Ítem 81. Usa páginas web para buscar empleo

Tabla 94: Resultados de usar páginas web para buscar empleo

USAS PAGINAS WEB PARA BUSCAR EMPLEO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	6	3,1	3,1	3,1
	ALGO	20	10,4	10,4	13,5
	BASTANTE	99	51,3	51,3	64,8
	MUCHO	68	35,2	35,2	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 86: Capacidad para usar páginas web para buscar empleo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 81:

En la tabla 94 y gráfico 86, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 51% usa bastante las páginas web para buscar empleo, el 3% tiene problemas en este ítem.

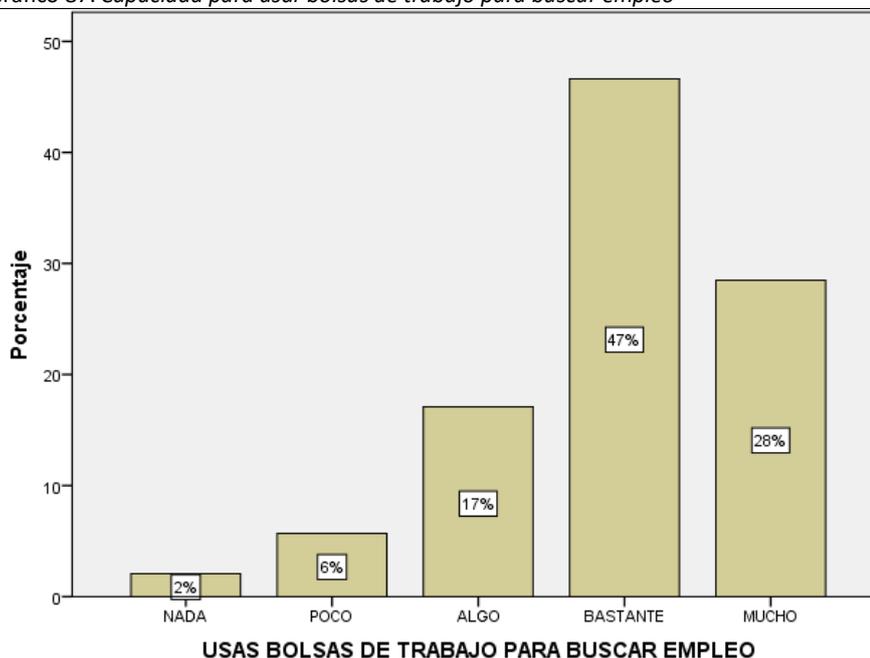
Ítem 82. Usa bolsas de trabajo para buscar empleo

Tabla 95: Resultados de usar bolsas de trabajo para buscar empleo

USAS BOLSAS DE TRABAJO PARA BUSCAR EMPLEO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	4	2,1	2,1	2,1
	POCO	11	5,7	5,7	7,8
	ALGO	33	17,1	17,1	24,9
	BASTANTE	90	46,6	46,6	71,5
	MUCHO	55	28,5	28,5	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 87: Capacidad para usar bolsas de trabajo para buscar empleo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 82:

En la tabla 95 y gráfico 87, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 47% usa bastante las bolsas de trabajo para buscar empleo, el 2% tiene problemas en este ítem.

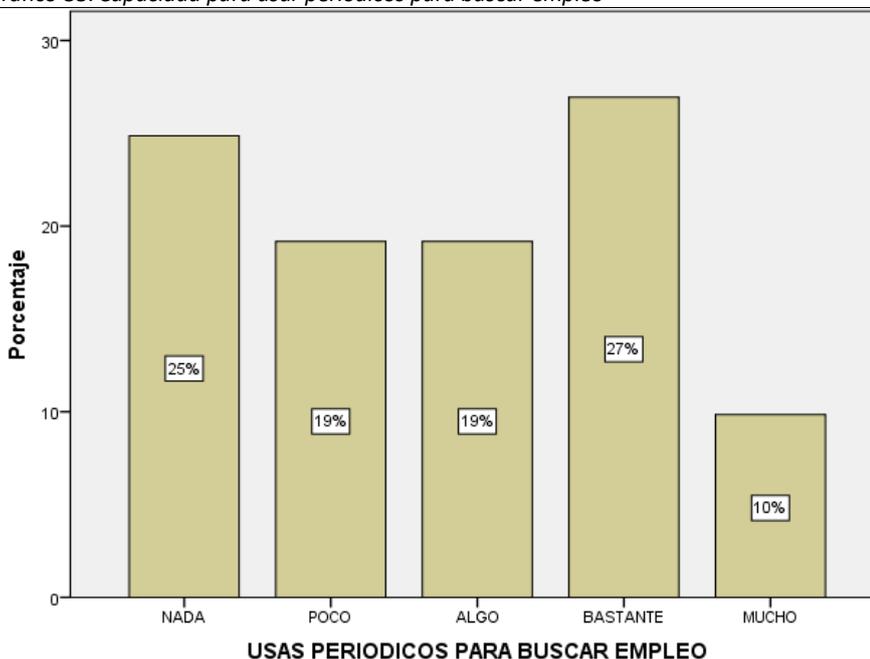
Ítem 83. Usa periódicos para buscar empleo

Tabla 96: Resultados de usar periódicos para buscar empleo

USAS PERIODICOS PARA BUSCAR EMPLEO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	48	24,9	24,9	24,9
	POCO	37	19,2	19,2	44,0
	ALGO	37	19,2	19,2	63,2
	BASTANTE	52	26,9	26,9	90,2
	MUCHO	19	9,8	9,8	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 88: Capacidad para usar periódicos para buscar empleo



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 83:

En la tabla 96 y gráfico 88, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos usan el periódico para buscar empleo ($\bar{x}=2.78$ / $S=1.345$), pero existe un grupo significativo de empresas que publican sus convocatorias por periódico, disminuyendo sus posibilidades laborales.

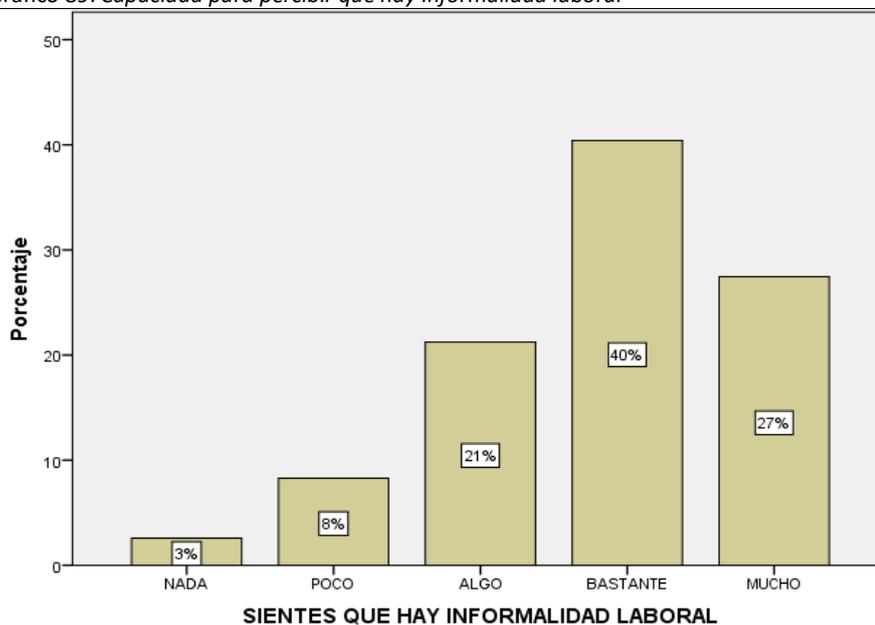
Ítem 84. Sientes que hay informalidad laboral

Tabla 97: Resultados de percibir que hay informalidad laboral

SIENTES QUE HAY INFORMALIDAD LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	5	2,6	2,6	2,6
	POCO	16	8,3	8,3	10,9
	ALGO	41	21,2	21,2	32,1
	BASTANTE	78	40,4	40,4	72,5
	MUCHO	53	27,5	27,5	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 89: Capacidad para percibir que hay informalidad laboral



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 84:

En la tabla 97 y gráfico 89, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 40% siente bastante la informalidad laboral, el 11% tiene un empleo formal.

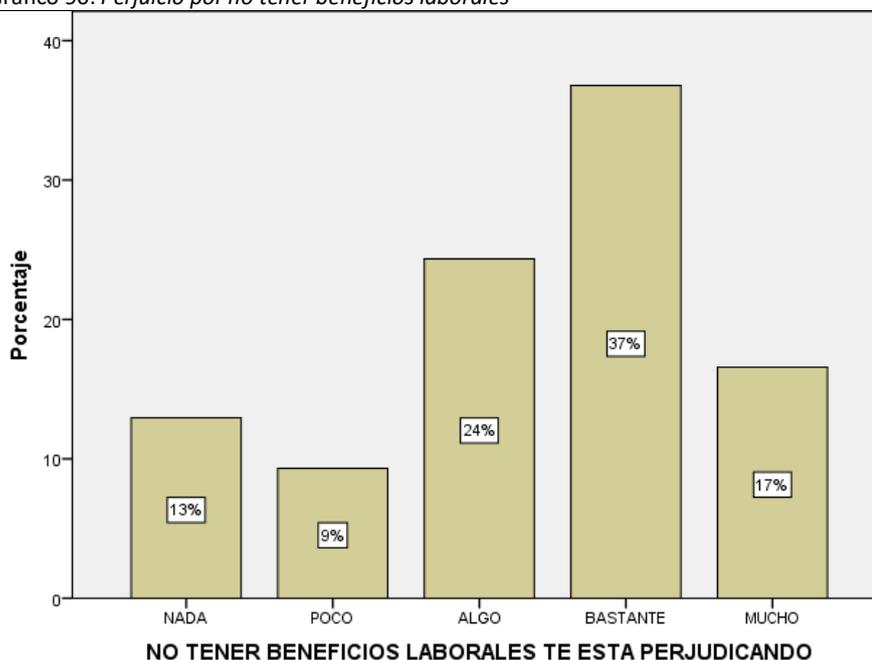
Ítem 85. No tener beneficios laborales te está perjudicando

Tabla 98: Resultados de no tener beneficios laborales

NO TENER BENEFICIOS LABORALES TE ESTA PERJUDICANDO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NADA	25	13,0	13,0	13,0
	POCO	18	9,3	9,3	22,3
	ALGO	47	24,4	24,4	46,6
	BASTANTE	71	36,8	36,8	83,4
	MUCHO	32	16,6	16,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 90: Perjuicio por no tener beneficios laborales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación Ítem 85:

En la tabla 98 y gráfico 90, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos no tienen beneficios laborales ($\bar{x}=3.35$ / $S=1.237$), cómo consecuencias no tienen seguro, ni gratificación, ni vacaciones pagadas.

5.1.2. Indicadores

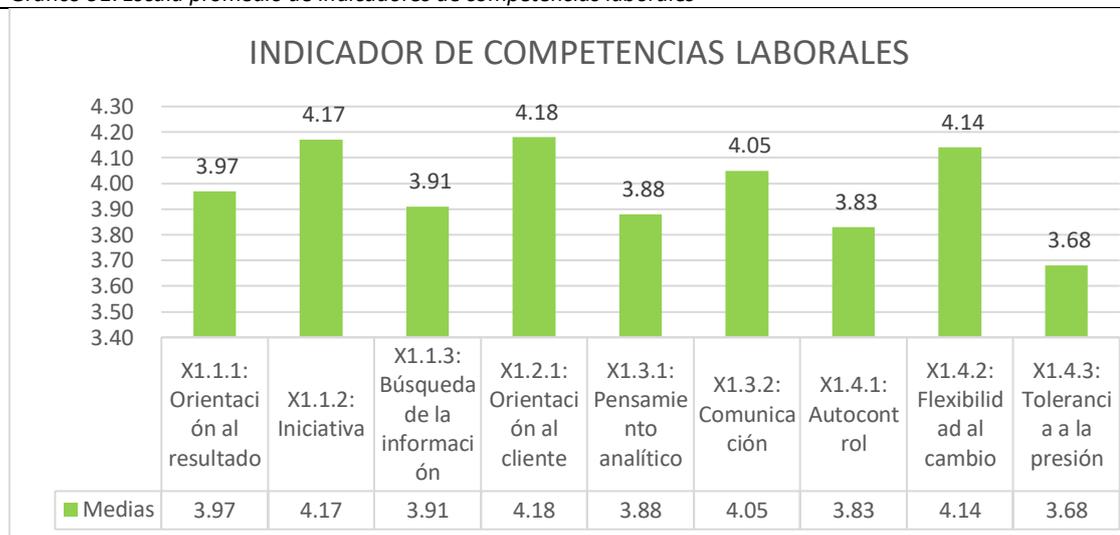
- Indicadores de Competencias Laborales

Tabla 99: Escala promedio de Indicadores de competencias laborales

INDICADORES DE COMPETENCIAS LABORALES DESEMPEÑO, SERVICIO, COGNITIVAS, Y EFICIENCIA									
	ORIENTACIÓN AL RESULTADO	INICIATIVA	BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	PENSAMIENTO ANALÍTICO	COMUNICACIÓN	AUTOCONTROL	FLEXIBILIDAD AL CAMBIO	TOLERANCIA A LA PRESIÓN
N Válido	193	193	193	193	193	193	193	193	193
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	3,97	4,17	3,91	4,18	3,88	4,05	3,83	4,14	3,68

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 91: Escala promedio de Indicadores de competencias laborales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de Indicadores de Competencias Laborales:

En la tabla 99 y gráfico 91, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio tienen resultados bastante satisfactorios en los indicadores de Orientación al resultado ($\bar{x}=3.97$), Iniciativa ($\bar{x}=4.17$), Búsqueda de información ($\bar{x}=3.91$), Orientación al cliente ($\bar{x}=4.18$), Pensamiento analítico ($\bar{x}=3.88$), Comunicación ($\bar{x}=4.05$), Autocontrol ($\bar{x}=3.83$), Flexibilidad al cambio ($\bar{x}=4.14$) y Tolerancia a la presión ($\bar{x}=3.68$). Finalmente, los estudiantes que trabajan tienen bastantes competencias laborales que favorece a su empleabilidad.

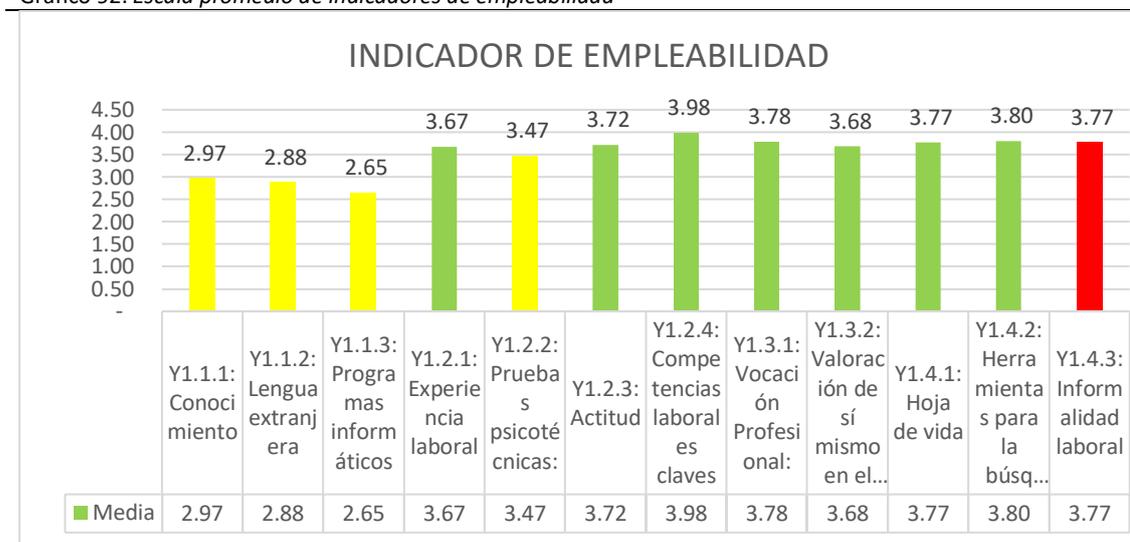
- Indicadores de Empleabilidad

Tabla 100: Escala promedio de Indicadores de empleabilidad

INDICADORES DE EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL, IDONEIDAD PARA OCUPAR UN EMPLEO, DESARROLLO PROFESIONAL Y BÚSQUEDA DE EMPLEO													
		CONOCIMIENTO	LENGUA EXTRANJERA	PROGRAMAS INFORMÁTICOS	EXPERIENCIA LABORAL	DOMINIO DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS	ACTITUD	COMPETENCIAS LABORALES CLAVES	VOCACIÓN PROFESIONAL	VALORACIÓN DE SÍ MISMO EN EL MERCADO	HOJA DE VIDA	HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	INFORMALIDAD LABORAL
N	Válido	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Media	2,97	2,88	2,65	3,67	3,47	3,72	3,98	3,78	3,68	3,77	3,80	3,77

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 92: Escala promedio de Indicadores de empleabilidad



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de Indicadores de Empleabilidad:

En la tabla 100 y gráfico 92, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio tienen resultados bastante satisfactorios en los indicadores de Exp. laboral (\bar{x} =3.67), Actitud (\bar{x} =3.72), Competencias laborales claves (\bar{x} =3.98), Vocación profesional (\bar{x} =3.78), Valoración de sí mismo (\bar{x} =3.68), Redacción de hoja de vida (\bar{x} =3.77), Herramientas para la búsqueda de empleo (\bar{x} =3.80), pero presentan algunas dificultades en los indicadores de Conocimientos (\bar{x} =2.97), Lengua extranjera (\bar{x} =2.88), Programas informáticos (\bar{x} =2.65), Pruebas psicotécnicas (\bar{x} =3.47) e Informalidad laboral (\bar{x} =3.77). Finalmente, los estudiantes que trabajan están bastante insatisfechos con la informalidad laboral.

5.1.3. Dimensiones

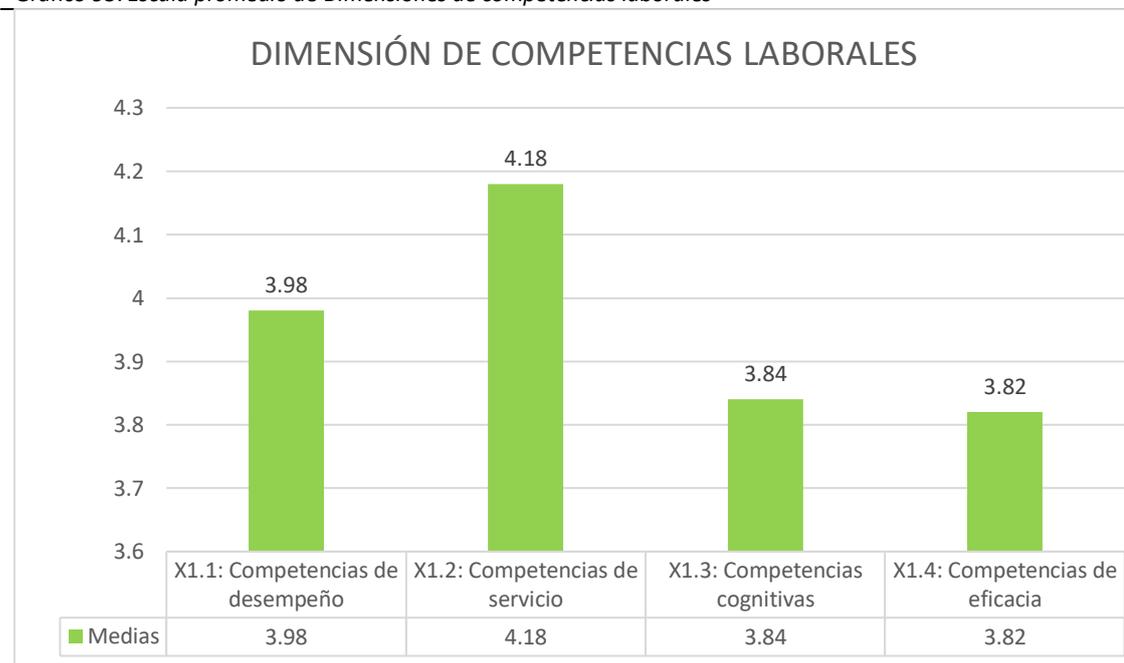
- Dimensiones de Competencias Laborales

Tabla 101: Escala promedio de Dimensiones de competencias laborales

		DIMENSIONES DE COMPETENCIAS LABORALES			
		COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS DE SERVICIO	COMPETENCIAS COGNITIVAS	COMPETENCIAS DE EFICACIA
N	Válido	193	193	193	193
	Perdidos	0	0	0	0
Media		3,98	4,18	3,84	3,82

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 93: Escala promedio de Dimensiones de competencias laborales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de Dimensiones de Competencias Laborales:

En la tabla 101 y gráfico 93, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio tienen resultados bastante satisfactorios en las dimensiones de Competencias de desempeño ($\bar{x}=3.98$), Competencias de servicio ($\bar{x}=4.18$), Competencias cognitivas ($\bar{x}=3.84$) y Competencias de eficacia ($\bar{x}=3.82$).

Los estudiantes son bastante eficaces, proactivos, investigadores, analíticos, comunicativos, racionales, maleables y tolerantes. Finalmente tienen bastante potencial para desarrollarse con éxito en una empresa.

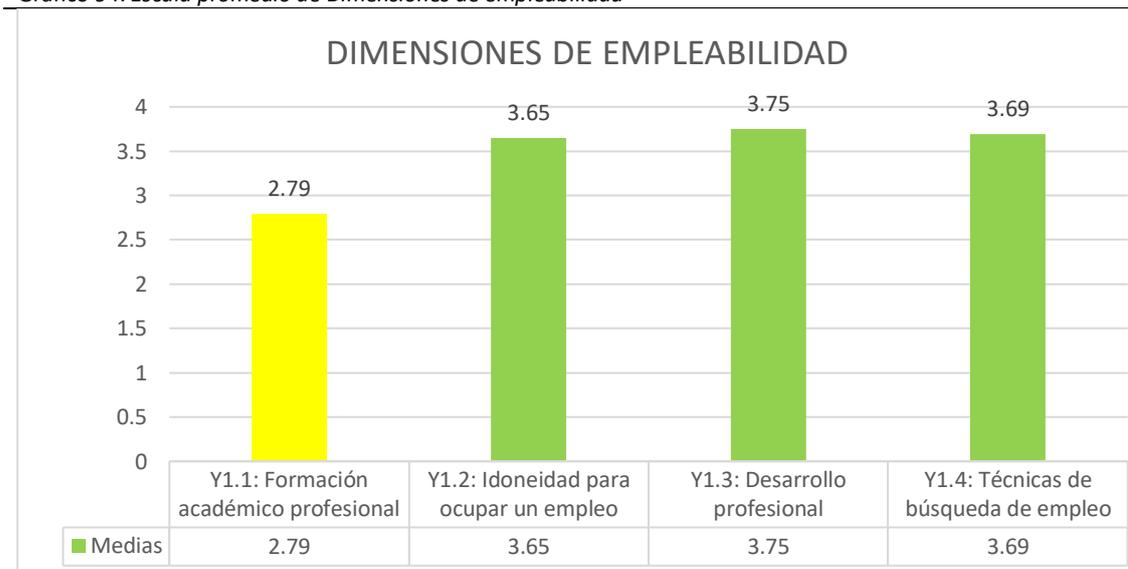
- Dimensiones de Empleabilidad

Tabla 102: Escala promedio de Dimensiones de empleabilidad

		DIMENSIONES DE EMPLEABILIDAD			
		FORMACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL	IDONEIDAD PARA OCUPAR UN EMPLEO	DESARROLLO PROFESIONAL	TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO
N	Válido	193	193	193	193
	Perdidos	0	0	0	0
Media		2,79	3,65	3,75	3,69

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 94: Escala promedio de Dimensiones de empleabilidad



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de Dimensiones de Empleabilidad:

En la tabla 102 y gráfico 94, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio tienen resultados bastante satisfactorios en las dimensiones de Idoneidad para ocupar un empleo ($\bar{x}=3.65$), Desarrollo profesional ($\bar{x}=3.75$), Técnicas de búsqueda de empleo ($\bar{x}=3.69$), pero presentan algunas dificultades en la dimensión de Formación académico profesional ($\bar{x}=2.97$).

Los estudiantes son bastante empleables porque tienen aptitud, actitud, competencias laborales, vocación, seguridad, saben buscar empleo y redactan buenas hojas de vida, pero deben mejorar sus conocimientos académicos, como inglés, programas informáticos administrativos y pruebas psicotécnicas, porque disminuyen sus posibilidades laborales. Finalmente, la informalidad laboral les juega en contra.

5.1.4. Variables

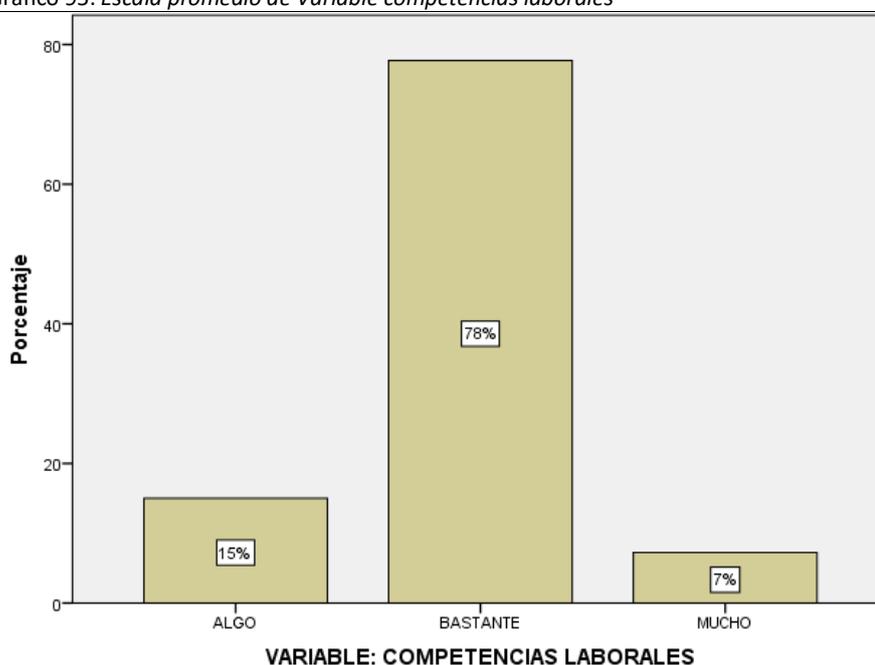
Variable X1: Competencias Laborales

Tabla 103: Escala promedio de Variable competencias laborales

VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALGO	29	15,0	15,0	15,0
	BASTANTE	150	77,7	77,7	92,7
	MUCHO	14	7,3	7,3	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 95: Escala promedio de Variable competencias laborales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de la Variable Competencias Laborales:

En la tabla 103 y gráfico 95, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 78% tienen bastantes competencias laborales y ninguno tiene problemas en este ítem. Los estudiantes tienen bastante rendimiento laboral, buen servicio, son inteligentes, eficaces y tienen potencial para ser excelentes trabajadores.

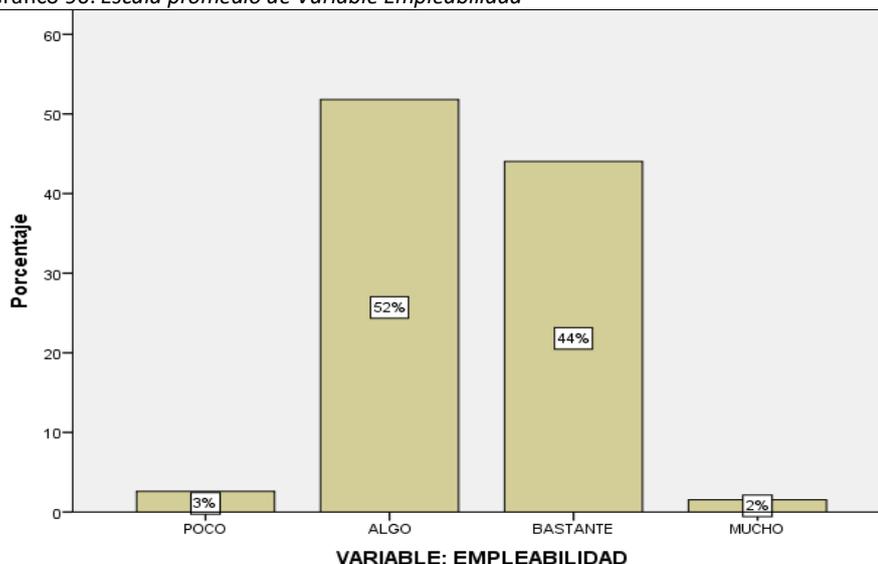
Variable Y1: Empleabilidad

Tabla 104: Escala promedio de Variable Empleabilidad

VARIABLE: EMPLEABILIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	POCO	5	2,6	2,6	2,6
	ALGO	100	51,8	51,8	54,4
	BASTANTE	85	44,0	44,0	98,4
	MUCHO	3	1,6	1,6	100,0
	Total	193	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 96: Escala promedio de Variable Empleabilidad



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de la Variable Empleabilidad:

En la tabla 104 y gráfico 96, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, en promedio algunos son empleables ($\bar{x}=3.45$ / $S=0.576$). Los estudiantes son idóneos para ocupar un empleo, ejercen el oficio, saben buscar empleo, pero presentan dificultades en su formación académica disminuyendo así sus posibilidades laborales y profesionales.

5.2. Resultados inferenciales

Tabla 105: Prueba de normalidad

	PRUEBAS DE NORMALIDAD					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES	,416	193	,000	,636	193	,000
VARIABLE: EMPLEABILIDAD	,324	193	,000	,746	193	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos de la investigación

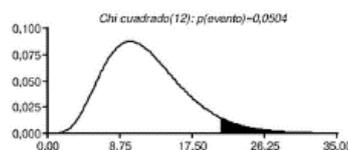
Interpretación de la prueba de normalidad:

En la tabla 105, observamos una muestra de 193 estudiantes ($n > 50$), tomamos la prueba Kolmogorov-Smirnov que tiene un valor de significancia $0.000 < 0.05$ (ambas variables), los datos no tienen distribución normal, son datos no paramétricos y además con una muestra mayor a 50, comprobaremos las hipótesis por medio de la prueba del Chi cuadrado.

Tabla 106: Tabla de distribución de Chi Cuadrado

Tabla de distribución Chi-Cuadrado

En el margen superior se lee $P(\chi^2 \leq x)$ para los valores de x que figuran en el cuerpo de la tabla y en el margen izquierdo los grados de libertad (δ).



δ	0,99	0,975	0,95	0,9	0,05	0,025	0,01
1	0,000	0,001	0,004	0,016	3,842	5,024	6,635
2	0,020	0,051	0,103	0,211	5,992	7,378	9,210
3	0,115	0,216	0,352	0,584	7,815	9,348	11,345
4	0,297	0,484	0,711	1,064	9,488	11,143	13,277
5	0,554	0,831	1,146	1,610	11,071	12,833	15,086
6	0,872	1,237	1,635	2,204	12,592	14,449	16,812
7	1,239	1,690	2,167	2,833	14,067	16,013	18,475
8	1,647	2,180	2,733	3,490	15,507	17,535	20,090
9	2,088	2,700	3,325	4,168	16,919	19,023	21,666
10	2,558	3,247	3,940	4,865	18,307	20,483	23,209
11	3,054	3,816	4,575	5,578	19,675	21,920	24,725
12	3,571	4,404	5,226	6,304	21,026	23,337	26,217
13	4,107	5,009	5,892	7,042	22,362	24,736	27,688
14	4,660	5,629	6,571	7,790	23,685	26,119	29,141
15	5,229	6,262	7,261	8,547	24,996	27,488	30,578
16	5,812	6,908	7,962	9,312	26,296	28,845	32,000
17	6,408	7,564	8,672	10,085	27,587	30,191	33,409
18	7,015	8,231	9,391	10,865	28,869	31,526	34,805
19	7,633	8,907	10,117	11,651	30,144	32,852	36,191
20	8,260	9,591	10,851	12,443	31,411	34,170	37,566

Fuente: Base de datos de la investigación

5.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan no influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC.

H_i: Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

Tabla 107: Resultado de chi-cuadrado para hipótesis general

		VARIABLE: EMPLEABILIDAD				Total	
		POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO		
VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES	ALGO	Recuento	4	25	0	0	29
		Recuento esperado	,8	15,0	12,8	,5	29,0
	BASTANTE	Recuento	1	74	75	0	150
		Recuento esperado	3,9	77,7	66,1	2,3	150,0
	MUCHO	Recuento	0	1	10	3	14
		Recuento esperado	,4	7,3	6,2	,2	14,0
Total	Recuento	5	100	85	3	193	
	Recuento esperado	5,0	100,0	85,0	3,0	193,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,467 ^a	6	,000	,000	
Razón de verosimilitud	69,343	6	,000	,000	
Prueba exacta de Fisher	62,775			,000	
Asociación lineal por lineal	51,319 ^b	1	,000	,000	,000
N de casos válidos	193				

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

b. El estadístico estandarizado es 7,164.

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación prueba de hipótesis general:

En la tabla 107 observamos un valor de significancia $0.000 < 0.05$ y en Tabla de Distribución $X^2_{(0.05;6)}$ un valor $83.5 > 12.6$, aceptamos la hipótesis alternativa: Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

- H₀: Las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan no influye la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
- H₁: Las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan influye la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

Tabla 108: Resultado de chi-cuadrado para hipótesis específica 1

		EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIOANAL, IDONEIDAD PARA OCUPAR UN EMPLEO, DESARROLLO PROFESIONAL Y TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO				Total	
		POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO		
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS DE DESEMPEÑO	ALGO	Recuento	3	27	2	0	32
		Recuento esperado	,8	16,6	14,1	,5	32,0
	BASTANTE	Recuento	2	69	62	0	133
		Recuento esperado	3,4	68,9	58,6	2,1	133,0
	MUCHO	Recuento	0	4	21	3	28
		Recuento esperado	,7	14,5	12,3	,4	28,0
Total	Recuento	5	100	85	3	193	
	Recuento esperado	5,0	100,0	85,0	3,0	193,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	55,525 ^a	6	,000	,000	
Razón de verosimilitud	54,920	6	,000	,000	
Prueba exacta de Fisher	50,442			,000	
Asociación lineal por lineal	44,635 ^b	1	,000	,000	,000
N de casos válidos	193				

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,44.

b. El estadístico estandarizado es 6,681.

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación prueba de hipótesis específica 1:

En la tabla 108, observamos un valor de significancia $0.000 < 0.05$ y en Tabla de Distribución $X^2_{(0.05;6)}$ un valor $55.2 > 12.6$, aceptamos la hipótesis alternativa: Las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan influye la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

- H₀: Las competencias de servicio de estudiantes que trabajan no incrementa la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
- H₂: Las competencias de servicio de estudiantes que trabajan incrementa la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

Tabla 109: Resultado de Chi-cuadrado para hipótesis específica 2

		EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIOANAL, IDONEIDAD PARA OCUPAR UN EMPLEO, DESARROLLO PROFESIONAL Y TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO				Total	
		POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO		
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS DE SERVICIO	ALGO	Recuento	3	12	4	0	19
		Recuento esperado	,5	9,8	8,4	,3	19,0
	BASTANTE	Recuento	2	68	48	2	120
		Recuento esperado	3,1	62,2	52,8	1,9	120,0
	MUCHO	Recuento	0	20	33	1	54
		Recuento esperado	1,4	28,0	23,8	,8	54,0
Total	Recuento	5	100	85	3	193	
	Recuento esperado	5,0	100,0	85,0	3,0	193,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,497 ^a	6	,000	,002	
Razón de verosimilitud	19,683	6	,003	,002	
Prueba exacta de Fisher	18,300			,002	
Asociación lineal por lineal	15,322 ^b	1	,000	,000	,000
N de casos válidos	193				

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

b. El estadístico estandarizado es 3,914.

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación prueba de hipótesis específica 2:

En la tabla 109, observamos un valor de significancia $0.000 < 0.05$ y en Tabla de Distribución $X^2_{(0.05;6)}$ un valor $24.5 > 12.6$, aceptamos la hipótesis alternativa: Las competencias de servicio de estudiantes que trabajan incrementa la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

- H₀: Las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan no afecta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
- H₃: Las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan afecta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

Tabla 110: Resultado de Chi-cuadrado para hipótesis específica 3

DIMENSIÓN: COMPETENCIAS COGNITIVAS			EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIOANAL, IDONEIDAD PARA OCUPAR UN EMPLEO, DESARROLLO PROFESIONAL Y TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO				Total
			POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO	
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS COGNITIVAS	POCO	Recuento	1	2	0	0	3
		Recuento esperado	,1	1,6	1,3	,0	3,0
	ALGO	Recuento	4	33	5	0	42
		Recuento esperado	1,1	21,8	18,5	,7	42,0
	BASTANTE	Recuento	0	64	67	0	131
		Recuento esperado	3,4	67,9	57,7	2,0	131,0
	MUCHO	Recuento	0	1	13	3	17
		Recuento esperado	,4	8,8	7,5	,3	17,0
Total	Recuento	5	100	85	3	193	
	Recuento esperado	5,0	100,0	85,0	3,0	193,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	83,435 ^a	9	,000	,000	
Razón de verosimilitud	68,014	9	,000	,000	
Prueba exacta de Fisher	63,598			,000	
Asociación lineal por lineal	52,216 ^b	1	,000	,000	,000
N de casos válidos	193				

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,05.

b. El estadístico estandarizado es 7,226.

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación prueba de hipótesis específica 3:

En la tabla 110, observamos un valor de significancia $0.000 < 0.05$ y en Tabla de Distribución $X^2_{(0.05;9)}$ un valor $83.4 > 16.9$, aceptamos la hipótesis alternativa: Las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan afecta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

5.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

- H₀: Las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan no impacta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
- H₄: Las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan impacta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

Tabla 111: Resultado de Chi-cuadrado para hipótesis específica 4

DIMENSIÓN: COMPETENCIAS DE EFICACIA			EMPLEABILIDAD, FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIOANAL, IDONEIDAD PARA OCUPAR UN EMPLEO, DESARROLLO PROFESIONAL Y TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO				Total
			POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO	
DIMENSIÓN: COMPETENCIAS DE EFICACIA	POCO	Recuento	0	1	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,5	,4	,0	1,0
	ALGO	Recuento	4	36	6	0	46
		Recuento esperado	1,2	23,8	20,3	,7	46,0
	BASTANTE	Recuento	1	63	69	0	133
		Recuento esperado	3,4	68,9	58,6	2,1	133,0
	MUCHO	Recuento	0	0	10	3	13
		Recuento esperado	,3	6,7	5,7	,2	13,0
Total	Recuento	5	100	85	3	193	
	Recuento esperado	5,0	100,0	85,0	3,0	193,0	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,679 ^a	9	,000	,000	
Razón de verosimilitud	62,261	9	,000	,000	
Prueba exacta de Fisher	60,184			,000	
Asociación lineal por lineal	46,617 ^b	1	,000	,000	,000
N de casos válidos	193				

a. 10 casillas (62,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

b. El estadístico estandarizado es 6,828.

Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación prueba de hipótesis específica 4:

En la tabla 111, observamos un valor de significancia $0.000 < 0.05$ y en Tabla de Distribución $X^2_{(0.05;9)}$ un valor $79.7 > 16.9$, aceptamos la hipótesis alternativa: Las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan impacta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC.

5.3. Otros tipos de resultados

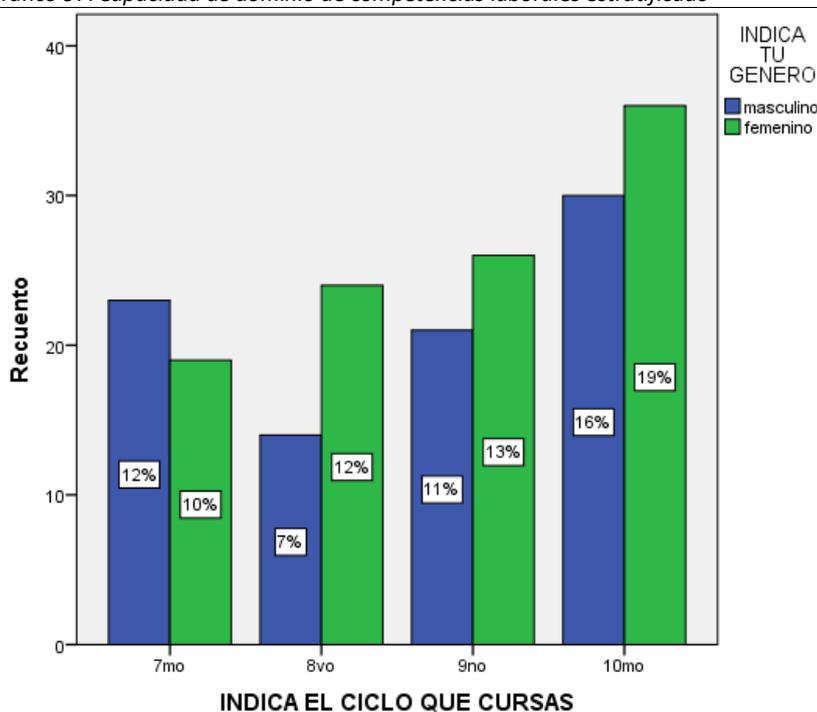
5.3.1. Dominio de Competencias Laborales Estratificado

Tabla 112: Resultado de dominio de competencias laborales estratificado

Tabla cruzada INDICA EL CICLO QUE CURSAS*INDICA TU GENERO				
INDICA EL CICLO QUE CURSAS	Recuento	INDICA TU GENERO		Total
		masculino	femenino	
7mo		23	19	42
8vo		14	24	38
9no		21	26	47
10mo		30	36	66
Total		88	105	193

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 97: Capacidad de dominio de competencias laborales estratificado



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de dominio de competencias laborales estratificado:

En la tabla 112 y gráfico 97, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, el 54% de mujeres dominan las competencias laborales, de las cuales el 19% corresponden al 10mo ciclo

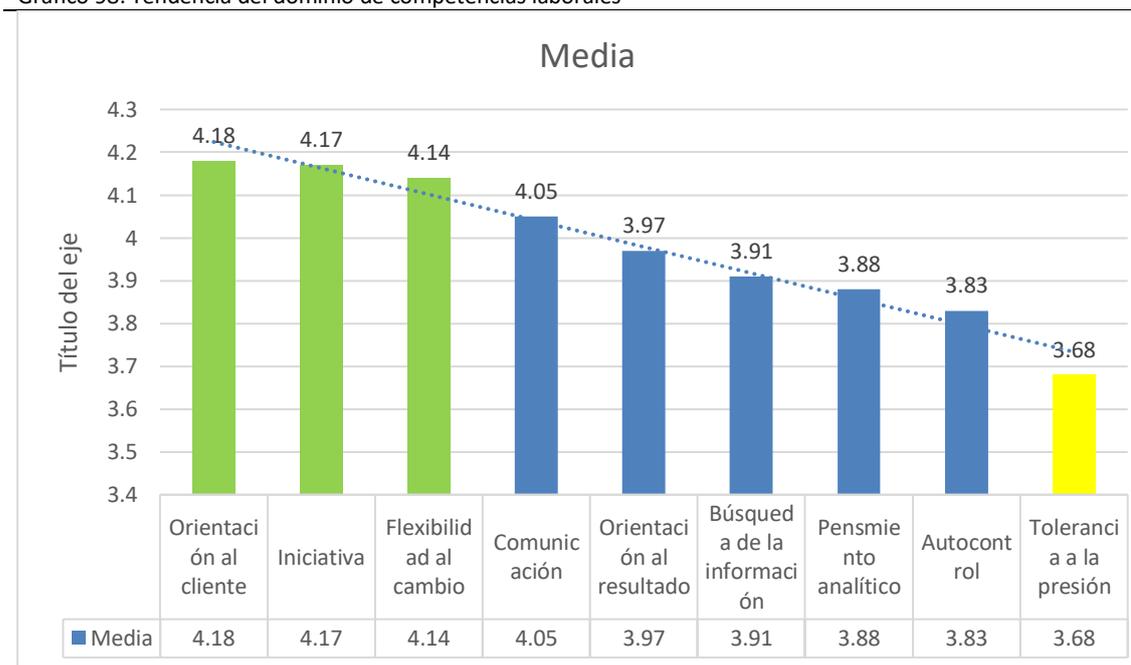
5.3.2. Dominio de Competencias Laborales

Tabla 113: Resultado de dominio de competencias laborales

Informe									
	ORIENTACION AL RESULTADO	INICIATIVA	BÚSQUEDA DE LA INFORMACION	ORIENTACION AL CLIENTE	PENSAMIENTO ANALITICO	COMUNICACION	AUTOCONTROL	FLEXIBILIDAD AL CAMBIO	TOLERANCIA A LA PRESION
Media	3,97	4,17	3,91	4,18	3,88	4,05	3,83	4,14	3,68
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 98: Tendencia del dominio de competencias laborales



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de dominio de competencias laborales

En la tabla 113 y gráfico 98, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, las competencias laborales que más dominan son las de orientación al cliente, iniciativa y flexibilidad al cambio, también observamos que hay puntos de mejora en la competencia laboral de tolerancia a la presión laboral

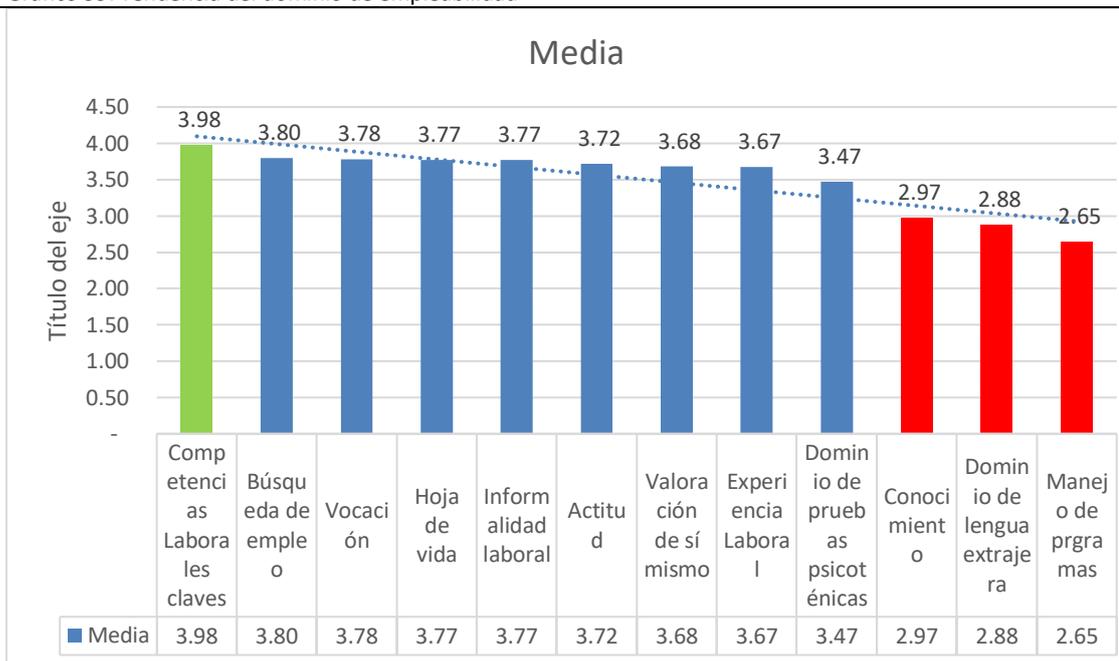
5.3.3. Dominio de Empleabilidad

Tabla 114: Resultado de dominio de empleabilidad

	Informe											
	CONOCIMIENTO	DOMINIO DE LENGUA EXTRANJERA	MANEJO DE PROGRAMAS INFORMÁTICOS	EXPERIENCIA LABORAL	DOMINIO DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS	ACTITUD	COMPETENCIAS LABORALES CLAVES	VOCACIÓN PROFESIONAL	VALORACIÓN DE SÍ MISMO EN EL MERCADO	HOJA DE VIDA	HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	INDICADOR: INFORMALIDAD LABORAL
Media	2,97	2,88	2,65	3,67	3,47	3,72	3,98	3,78	3,68	3,77	3,80	3,77
N	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193	193

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 99: Tendencia del dominio de empleabilidad



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de dominio de empleabilidad

En la tabla 114 y gráfico 99, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, la dimensión de empleabilidad que más dominan son las competencias laborales claves, también observamos que hay puntos de mejora en Conocimiento, dominio de lengua extranjera y manejo de programas informáticos

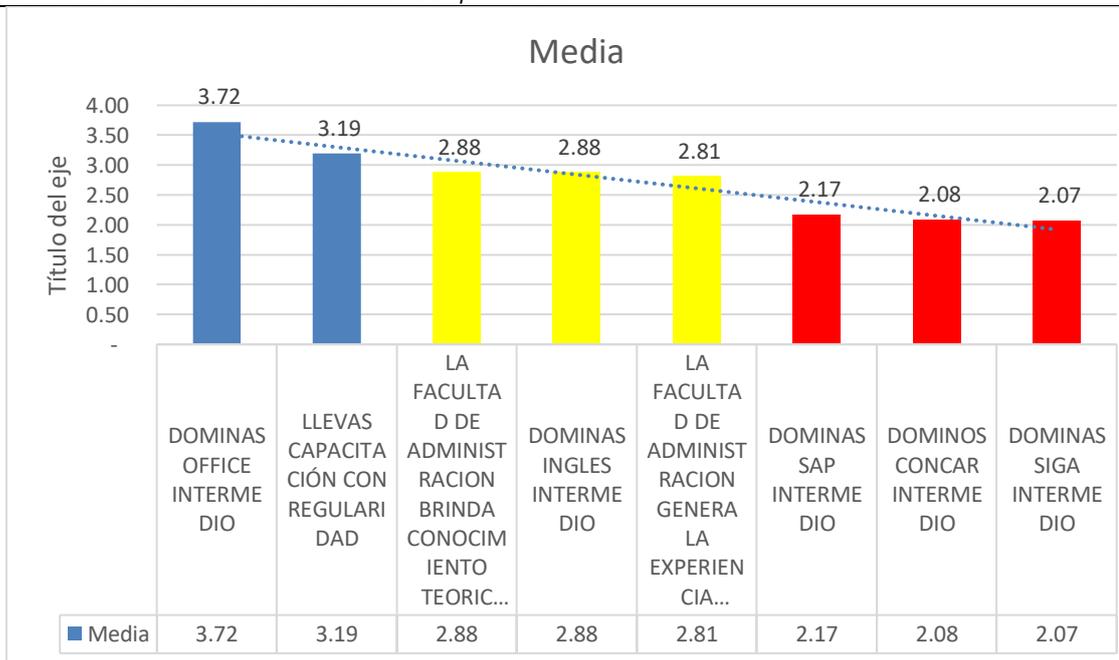
5.3.4. Ítems críticos de empleabilidad

Tabla 115: Resultado de ítems críticos de empleabilidad

Informe								
	LA FACULTAD DE ADMINISTRACION BRINDA CONOCIMIENTO TEORICO NECESARIO	LA FACULTAD DE ADMINISTRACION GENERA LA EXPERIENCIA NECESARIA	LLEVAS CAPACITACION CON REGULARIDAD	DOMINAS INGLES INTERMEDIO	DOMINAS OFFICE INTERMEDIO	DOMINOS CONCAR INTERMEDIO	DOMINAS SAP INTERMEDIO	DOMINAS SIGA INTERMEDIO
Media	2,88	2,81	3,19	2,88	3,72	2,08	2,17	2,07
N	193	193	193	193	193	193	193	193

Fuente: Base de datos de la investigación

Gráfico 100: Tendencia de ítems críticos de empleabilidad



Fuente: Base de datos de la investigación

Interpretación de ítems críticos de empleabilidad

En la tabla 115 y gráfico 100, observamos que los estudiantes en FCA UNAC del 7mo a 10mo ciclo que trabajan, los ítems de empleabilidad con poco dominio son los de manejo de programas informáticos como SIGA, CONCAR y SAP, también observamos que hay puntos de mejora en los ítems de conocimiento teórico-práctico e inglés.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Demostración de la hipótesis con los resultados

El mercado laboral demanda practicantes en Administración con dominio de Competencias Laborales, los estudiantes desarrollan estas habilidades por medio de la formación profesional universitaria y la experiencia laboral, nuestra investigación indica que existe relación entre las Competencias Laborales (VI) y la Empleabilidad (VD), nuestra hipótesis general formula que el dominio de las competencias laborales influye positivamente sobre la empleabilidad, es decir, que el dominio de las competencias laborales aumenta la probabilidad de empleabilidad de los estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

A partir de los resultados encontrados en la tabla 105, observamos que con un valor de significancia (valor crítico observado) $0,00 < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que Las Competencias Laborales de estudiantes que trabajan influye en la empleabilidad de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC. Queda demostrado que para aumentar la empleabilidad de los estudiantes hay que potenciar sus Competencias Laborales.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

Estos resultados guardan relación con la investigación de (Silva, 2017), realizada en la Facultad de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, con un valor de $p=0.646$ para el Coeficiente de Correlación de Spearman (Rho), si existe una alta correlación entre la empleabilidad y las competencias gerenciales. También guardan relación con la investigación de (Meza, 2017), realizada en la Facultad de Administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP) y la Universidad Continental de Huancayo (UC), con un valor del 70% los egresan de ambas casas superiores de estudios cuentan con un alto nivel de competencias profesionales necesarias para desempeñarse idóneamente. Finalmente, la investigación de (Herrera, 2017), realizada en la Facultad de Administración de la Universidad Privada del Norte, con un valor de $p=0.00$ para el Coeficiente de Correlación de Spearman (Rho), si existe influencia significativa entre la Formación laboral basado en competencias y la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I

6.3. Responsabilidad ética

Como investigador doy fe que la información obtenida sobre la empleabilidad de los estudiantes de Administración en la Universidad Nacional del Callao es veras y sirve de instrumento para potenciar la calidad educativa en los jóvenes profesionales.

CONCLUSIONES

1. Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas y eficiencia de los estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
2. Las competencias de desempeño de los estudiantes que trabajan influye en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
3. Las competencias de servicio de los estudiantes que trabajan, incrementa la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
4. Las competencias cognitivas de los estudiantes que trabajan, afecta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC
5. Las competencias de eficacia de los estudiantes que trabajan, impacta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda actualizar la malla curricular con la inclusión de cursos inglés y de programas administrativos: SIGA, CONCAR y SAP
2. Se recomienda premiar el buen desempeño de los estudiantes, fomentando la innovación, el trabajo en equipo, el emprendimiento y la competitividad, promover conferencias y ferias laborales con apoyo de egresados, para actualizar las competencias laborales más demandas según el mercado laboral actual,
3. Se recomienda promover campañas de servicio y apoyo a la comunidad Chalaca, donde los estudiantes implementen proyectos que den solución a problemas sociales. Obteniendo como resultados aumentar positivamente la imagen de la Universidad.
4. Se recomienda promover la formación de clubs de canto, baile, teatro, deporte, lectura, etc, para desarrollar las habilidades cognitivas de aprendizaje, conocimiento, análisis, comunicación, un examen anual de suficiencia, para garantizar el estándar de calidad educativo en la Facultad.
5. Se recomienda desarrollar estrategias que permitan tolerar mejor la presión, la fatiga y el fracaso, para desarrollar las habilidades de eficiencia, con la finalidad de forjar el temple y convicción de los estudiantes

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, S. (2006). Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía. En Á. L. González Ariza, *Métodos de compensación basados en competencias* (pág. 37). Barranquilla: Ediciones Uninorte. Recuperado el 19 de 01 de 2019, de <https://books.google.com.pe/books?id=v3qclcmGtvkC&pg=PA37&lpg=PA37&dq=Certificaci%C3%B3n+de+competencias+laborales.+Aplicaci%C3%B3n+en+Gastronom%C3%ADa,+Santiago+Agudelo&source=bl&ots=o6bUiTeHc-&sig=ACfU3U05yJYT6JmL8KEiGjBXol6WmaxMkQ&hl=es-419&sa=X&ved=2a>
- Alles, M. (2009). *Diccionario de Competencias* (Vol. 1). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A. Recuperado el 09 de 02 de 2019, de https://www.academia.edu/31490767/Martha_Alles_-_Diccionario_de_Competencias?auto=download
- Almanza, R., & Vargas, J. (30 de 05 de 2015). Las Competencias Profesionales y su relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del ITLAC. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*(22), 26. Recuperado el 22 de 08 de 2019, de https://www.academia.edu/33116870/Las_Competencias_Profesionales_y_su_relaci%C3%B3n_con_la_empleabilidad_de_los_Ingenieros_en_Gesti%C3%B3n_Empresarial_egresados_del_ITLAC?auto=download
- Ayre, C. (2018). *Repositorio UCV*. Recuperado el 19 de 01 de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Berntson, E. (2008). Percepciones de empleabilidad. (U. d. Estocolmo, Ed.) *Departamento de Psicología*, 15. Recuperado el 01 de 02 de 2019, de <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf>
- Campos, G. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. (B. U. Puebla, Ed.) *Aportes: Revista de la facultad de economía-BUAP*, 3(23), 5. Recuperado el 01 de 02 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Cifuentes, P. (2017). Las diez competencias fundamentales para la empleabilidad según egresados, profesorado y profesionales de la traducción y la interpretación. (D. d. Interpretación, Ed.) *Quaderns: Revista de Traducción*, 24, 197-216. Recuperado el 24 de 01 de 2019, de <https://www.raco.cat/index.php/QuadernsTraduccio/article/view/321770/412405>
- Coll, C. (2015). Los componentes de la competencia. En M. Ramírez, *Competencias en nivel superior, una mirada a las propias en la carrera de derecho* (pág. 95). Guadalajara: Centro Universitario de los Lagos de la Universidad de Guadalajara. Recuperado el 27 de 08 de 2019, de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2016/1514/#indice>

- Confederation Of British Industry. (2005). Making Employability Work: An Agenda for Action. En R. McQuaid, C. Lindsay, & U. d. York (Ed.), *El concepto de empleabilidad* (pág. 4). New York: Urbano estudios. Recuperado el 02 de 02 de 2019, de http://eprints.whiterose.ac.uk/50721/1/Concept_of_Employability_FINAL.pdf
- CONOCER. (1998). Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. *Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional (IBERFOP)*, 12. Recuperado el 25 de 08 de 2019, de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/analisis_funcional_conocer.pdf
- Decanato FCA UNAC. (2017). *Resolución de Decanato FCA UNAC N° 080-2017-D-FCA-UNAC*. Callao. Recuperado el 02 de 08 de 2019, de <https://unac.edu.pe/images/transparencia/facultades/fca/resoluciones-decanales/2017/RESOLUCION%20080-2017-D-FCA.pdf>
- deChile.net. (2001). *Etimologías, Latín, Chistes, Refranes y Ciudades*. Recuperado el 25 de 08 de 2019, de Diccionario Etimológico español en línea: <http://etimologias.dechile.net/?competencia>
- Domínguez, R. (2014). La importancia de la competencia comunicativa para la empleabilidad. (E. Ltd, Ed.) *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 387-394. Recuperado el 25 de 01 de 2019, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042814046783?token=A3D12B57D285AB063F23B747587AB49553C6C5E34E57C542D1E565838D71287CEBF0BA7541DADC42F685E791D0125AEA>
- El Comerdio. (26 de 02 de 2019). Personal. *Administración: De estas universidades egresan los mejores pagados en el Perú*. Recuperado el 02 de 08 de 2019, de <https://elcomercio.pe/economia/personal/universidad-administracion-egresan-administradores-mejor-pagados-noticia-593772?foto=11>
- FFWi. (2017). *De qué hablamos cuando hablamos de empleabilidad*. Future for Work Institute. Recuperado el 29 de 08 de 2019, de <http://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>
- Frade, L. (29 de 09 de 2009). *Calidad Educativa Consultores*. Recuperado el 27 de 08 de 2019, de <https://funcionpedagogica.files.wordpress.com/2010/01/laura-frade-competencias.pdf>
- García, V. (02 de 06 de 2013). *Prezi*. Recuperado el 08 de 02 de 2019, de <https://prezi.com/mgbxkymvtvbs/indicadores-de-empleabilidad/>

- Gómez, J. (01 de 2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 55. Recuperado el 14 de 08 de 2019, de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición ed.). México D.F., México: McGRAW-HILL. Recuperado el 17 de 08 de 2019, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Herrera, F. (15 de 12 de 2017). *Repositorio UPN*. Recuperado el 09 de 12 de 2019, de <http://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13178/FABIOLA%20STEFHANI%20HERRERA%20QUINTANILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hooghiemstra, T. (1998). Gestión integrada de recursos humanos. En N. Boulter, M. Dalziel, & J. Hil, *Logrando el ajuste perfecto: cómo ganar con las personas adecuadas en los trabajos adecuados* (pág. 134). Houston, Texas: Gulf Professional Publishing. Recuperado el 21 de 01 de 2019, de <https://www.sciencedirect.com/book/9780884156253/achieving-the-perfect-fit>
- Huamán, C. (2016). *Repositorio UCV*. Recuperado el 24 de 01 de 2019, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19116>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (1ra Edición ed.). Barcelona, España: Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 16 de 08 de 2019, de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Mamani, O. (2016). *DSpace Principal - Repositorio Universidad Nacional de Moquegua*. Recuperado el 19 de 01 de 2019, de http://repositorio.unam.edu.pe/bitstream/handle/UNAM/27/T_095_71978390_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McClelland, D. (1999). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea S.A.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo, Uruguay: CINTERFOR. Recuperado el 18 de 01 de 2019, de http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Meza, C. (20 de 10 de 2017). *Repositorio Institucional Continental*. (V. Burgos, Ed.) Recuperado el 08 de 02 de 2019, de <http://repositorio.continental.edu.pe/handle/continental/4318>
- Mintzberg, H. (1980). *La naturaleza del trabajo directivo*. New York, Perú: Longman. Recuperado el 22 de 01 de 2019, de https://www.researchgate.net/profile/Peter_Blunt/publication/274385552_Managing_Organisations_in_Africa_2011_-_Chapter_2_The_Nature_of_Managemental_Work/links/551e2b1d0cf2a2d9e13b9675/Managing-Organisations-in-Africa-2011-Chapter-2-The-Nature-of-Managemental-Work.pdf

- Miranda, M. (2005). Aprendizaje técnico en un enfoque de competencias laborales. *Pensamiento educativo*, 36(1), 242. Recuperado el 19 de 01 de 2019, de <http://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/346/1000>
- Monzó, R. (2011). *Tesis Doctorales en Xarxa*. Recuperado el 27 de 08 de 2019, de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/79177/Tesi_Rosa_Monz%C3.pdf?sequence=1
- Mucci, O. (08 de 2001). Las competencias laborales. (F. d. Unmdp, Ed.) *Portal de Promoción y Difusión Pública del Conocimiento Académico y Científico*, 47-66. Recuperado el 23 de 08 de 2019, de http://nulan.mdp.edu.ar/76/1/FACES_n11_47-66.pdf
- Neffa, J. (25 de 04 de 2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones* (4ta edición ed.). Buenos Aires, Argentina: CEIL-CONICET. Recuperado el 09 de 02 de 2019, de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- OCDE. (2017). *Diagnóstico de la ocde sobre la Estrategia de Competencias, Destrezas y Habilidades de México*. Resumen Ejecutivo, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Dirección de Educación y Habilidades, México. Recuperado el 27 de 08 de 2019, de <https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-Resumen-Ejecutivo.pdf>
- ORAA UNAC. (2019). *Estadística de estudiantes matriculados en FCA UNAC, ciclo 2019-A, sede Callao*. Universidad Nacional del Callao, Oficina de Registros y Archivos Académicos, Callao.
- ORAA UNAC. (2019). *Matriculados en 2019A - Sede Callao*. UNAC, ORAA, Bellavista. Recuperado el 20 de 02 de 2019
- OSG UNAC. (27 de 01 de 2017). *Plan de Estudios FCA UNAC*. Universidad Nacional del Callao, Oficina de Secretaría General, Callao. Recuperado el 02 de 08 de 2019, de <https://unac.edu.pe/images/transparencia/documentos/resoluciones-rectorales/2017/074-17-R%20APRUEBA%20MODIFICACIONES%20PLAN%20ESTUDIOS%20CARRERA%20PROFESIONAL%20ADMINISTRACION%20FCA%20ANEXO.pdf>
- PNUD. (2014). *Guía metodológica y conceptual de centros de empleo y emprendimiento*. Programa de las naciones unidas para el desarrollo, Departamento para la Prosperidad Social. Bogotá: Proyecto Desarrollo Económico Incluyente. Recuperado el 02 de 02 de 2019, de http://procurement-notices.undp.org/view_file.cfm?doc_id=42607
- Ponte en carrera. (2018). *Ponte en carrera.pe*. Obtenido de ¿Por qué estudiar?: <https://www.ponteencarrera.pe/por-que-estudiar>

- Rodríguez, D. (2019). *Lifeder.com*. Recuperado el 17 de 08 de 2019, de <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Rombiola, N. (12 de 01 de 2010). Competencia laboral. *Finanzas y Economía*, 1. Recuperado el 23 de 08 de 2019, de <http://www.finanzas.com/competencia-laboral>
- RPP. (10 de 05 de 2019). Economía. *Administración de Empresas: De estas cinco universidades egresan los mejor pagados*. Recuperado el 02 de 08 de 2019, de <https://rpp.pe/economia/economia/administracion-de-empresas-de-estas-cinco-universidades-egresan-los-mejor-pagados-noticia-1196327>
- Silva, O. (2017). *Repositorio de la UCV*. Recuperado el 08 de 02 de 2019, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13888>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1999). *Competencias en el trabajo: Modelos para un rendimiento superior* (Vol. 57). Barcelona, España: Papers de Formación Municipal. Recuperado el 21 de 01 de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1999). *Competencias en el trabajo: Modelos para un rendimiento superior* (Vol. 57). Barcelona, España: Papers de Formación Municipal. Recuperado el 21 de 01 de 2019, de <https://es.scribd.com/doc/19788609/Libro-Competencias-Spencer>
- Suárez, B. (30 de 04 de 2016). Empleabilidad: análisis del concepto. (F. d. Deporte, Ed.) *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 78. Recuperado el 09 de 02 de 2019, de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- SUNEDU. (2014). *LEY UNIVERSITARIA 30220*. Lima. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>
- Temple, I. (2014). *Usted S.A Empleabilidad y Marketing Personal*. Bogota, Colombia: Norma. Recuperado el 02 de 02 de 2019, de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n80/n80a11.pdf>
- Vial, S. (03 de 10 de 2014). *Observatorio DuocUc*. Recuperado el 28 de 08 de 2019, de http://observatorio.duoc.cl/concepto_de_empleabilidad_capacidades_en_potencia_para_el_logro_de_un_empleo

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA: Competencias Laborales y Empleabilidad de estudiantes de Administración UNAC

TÍTULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
			GENERAL:			
	GENERAL:	GENERAL:	H0: Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan no influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC.			
	¿Cómo las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?	Describir las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	Hi: Las competencias laborales de desempeño, servicio, cognitivas, y eficiencia de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC.			
	ESPECÍFICOS:	ESPECÍFICOS:	ESPECÍFICAS:	VARIABLES INDEPENDIENTE		
	P1: ¿En qué medida las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?	O1: Determinar las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan influyen en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	H0: Las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan no influye la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	X1: Competencias laborales	X1.1.1: Orientación al resultado. X1.1.2: Iniciativa X1.1.3: Búsqueda de la información.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada explicativa.
	P2: ¿Hasta qué grado las competencias de servicio de estudiantes que trabajan incrementan la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?	O2: Definir las competencias de servicio de estudiantes que trabajan incrementan la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	H1: Las competencias de desempeño de estudiantes que trabajan influye la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	Dimensiones: X1.1: Competencias de desempeño X1.2: Competencias de servicio X1.3: Competencias Cognitivas X1.4: Competencias de eficacia	X1.2.1: Orientación al cliente. X1.3.1: Pensamiento analítico. X1.3.1: Comunicación X1.4.1: Autocontrol X1.4.2: Flexibilidad. X1.4.3: Tolerancia a la presión	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental transversal
Competencias Laborales y Empleabilidad de estudiantes en Administración - UNAC	P3: ¿Cómo las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan afectan en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?	O3: Establecer las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan afectan en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	H0: Las competencias de servicio de estudiantes que trabajan no incrementa la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	VARIABLES DEPENDIENTE		MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Deductivo
	P4: ¿Por qué las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan impactan en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC?	O4: Analizar las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan impactan en la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	H2: Las competencias de servicio de estudiantes que trabajan incrementa la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	Y1: Empleabilidad	Y1.1.1: Conocimientos teóricos Y1.1.2: Dominio de lengua extranjera Y1.1.3: Manejo de programas informáticos Y1.2.1: Experiencia laboral Y1.2.2: Dominio de psicotécnicas Y1.2.3: Actitud Y1.2.4: Competencias laborales claves Y1.3.1: Vocación Profesional Y1.3.2: Valoración de sí mismo en el mercado. Y1.4.1: Hoja de vida Y1.4.2: Herramientas para la búsqueda de empleo Y1.4.3: Informalidad laboral	POBLACIÓN 394 estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC. MUESTRA 193 estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC. INSTRUMENTOS Guía de la encuesta de Competencias laborales Guía de la encuesta de Empleabilidad
			H3: Las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan afecta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	Dimensiones: Y1.1: Formación académico profesional Y1.2: Idoneidad para ocupar un empleo Y1.3: Desarrollo Profesional Y1.4: Técnicas de búsqueda de empleo		
			H0: Las competencias cognitivas de estudiantes que trabajan no afecta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC	VARIABLES MEDIADORAS M1: Género M2: Edad M3: Ciclo		
			H1: Las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan no impacta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC			
			H2: Las Competencias de eficacia de estudiantes que trabajan impacta la empleabilidad, formación académico profesional, Idoneidad para ocupar un empleo, desarrollo profesional y búsqueda de empleo de estudiantes del 7mo al 10mo ciclo de FCA UNAC			

Anexo 2: Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACION DE COMPETENCIAS LABORALES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PESO	ÍNDICE	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
x. Competencias laborales Dc: Tipos de competencias que posee una persona para usar las competencias de desempeño, servicio, cognitivas y de eficacia que le permiten realizar cualquier tarea con éxito	X1: Competencias laborales X1.1: Competencias de desempeño Dc: Tipos de competencias que posee que una persona para orientarse al resultado, con iniciativa, buscando oportunamente la información disponible para cumplir con los objetivos de la empresa. Do: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para orientarse al resultado, con iniciativa, buscando oportunamente la información disponible para cumplir con los objetivos de la empresa	X1.1.1: Orientación al resultado: Capacidad para orientar las tareas hacia el logro, solucionar problemas, tomar decisiones con frecuencia, establecer objetivos a corto plazo, hacer revisión semanal de tareas, ser competitivo	4. Sabes cómo orientar tus tareas hacia el logro 5. Tienes capacidad para solucionar problemas de todo tipo 6. Tomas decisiones frecuentemente 7. Estableces objetivos a corto plazo 8. Haces revisiones semanales de sus tareas 9. Te considera una persona competitiva	7% (06 ítems)	Nada=1 Poco=2 Algo=3 Bastante=4 Mucho=5	Ordinal	Escala de Competencias Laborales
		X1.1.2: Iniciativa: Habilidad para tener iniciativa, ser innovador en el desempeño, priorizar las tareas por relevancia, muestra interés en las tareas, comparar el trabajo para mejorar y emprender nuevos proyectos	10. Te consideras una persona con iniciativa 11. Buscas ser innovador en el desempeño de tus tareas 12. Sabes cómo priorizar tus tareas según la relevancia 13. Muestras interés en las tareas que realizas 14. Comparas tu trabajo para mejorar tus resultados 15. Sientes la necesidad de emprender nuevos proyectos	7% (06 ítems)			
		X1.1.3: Búsqueda de la información: Capacidad para organizar los expedientes, usar sistemas de búsqueda de la información, analizar información, buscar información adicional oportunamente, dominar las tareas y hallar patrones.	16. Mantienes organizados los expedientes de la unidad donde laboras 17. Usas un sistema de información que le permita hacer consultas con facilidad 18. Analizas cualquier tipo de información con facilidad 19. Buscas información adicional oportunamente para solucionar problemas 20. Tienes dominio de las tareas que realizas 21. Sabes cómo encontrar patrones	7% (06 ítems)			
	X1.2: Competencias de servicio Dc: Tipos de competencias que posee una persona para orientarse al cliente, detectando sus necesidades para luego satisfacerlas superando sus expectativas Do: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para orientarse al cliente, detectando sus necesidades para luego satisfacerlas superando sus expectativas	X1.2.1: Orientación al cliente: Vocación para brindar información, registrar quejas, solucionar el problema de otros, ser educado en las respuestas, brindar servicio de calidad y ser cordial en la interacción	22. Te agrada brindar información a las personas que lo requieran 23. Usas un registro de quejas de las personas 24. Muestras interés en solucionar el problema de las personas 25. Respondes educadamente a las personas 26. Estás pendiente que el servicio que brindas sea de calidad 27. Para ti es importante que tus interacción con personas sea cordial	7% (06 ítems)			
	X1.3: Competencias cognitivas Dc: Tipos de competencias que posee una persona para generar pensamiento analítico y comunicar los procesos de la empresa Do: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para generar pensamiento analítico y comunicar los procesos de la empresa	X1.3.1: Pensamiento analítico: Capacidad para diseñar proyectos, solucionar conflictos, aclarar las dudas de otros, hacer negociaciones tipo ganar-ganar	28. Sabes cómo diseñar proyectos 29. Te consideras una persona que soluciona conflictos 30. Tus compañeros te piden ayuda para aclarar sus dudas 31. Haces negociaciones buscando que ganen ambas partes	5% (04 ítems)			
		X1.3.2: Comunicación: Habilidad para ser sociable, ser elocuente, tener poder de convencimiento, expresar ideas con asertividad, hacer nuevas amistades y trabajar en equipo	32. Las personas dicen que eres sociable 33. Te considera una persona elocuente 34. Sabes cómo convencer a las personas 35. Las personas sienten que expresas tus ideas con asertividad. 36. Tienes facilidad para hacer nuevas amistades 37. Te gusta trabajar en equipo	7% (06 ítems)			
	X1.4: Competencias de eficacia Dc: Tipos de competencias que posee una persona para	X1.4.1: Autocontrol: Capacidad para controlar sus emociones, evitar reacciones violentas, evitar	38. Sabes cómo controlar tus emociones 39. Sientes que no reaccionas con violencia ante las amenazas 40. No te deprime fácilmente con los problemas personales	7 (06 ítems)			

<p>autocontrolar sus emociones, ser flexible al cambio y tener tolerancia a la presión para obtener resultados positivos en el trabajo.</p> <p>Do: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para para autocontrolar sus emociones, ser flexible al cambio y tener tolerancia a la presión para obtener resultados positivos en el trabajo.</p>	<p>depresión con los problemas, evitar ser dominante, ser paciente frente a los errores y ser prudente.</p>	<p>41. Tus compañeros saben que no eres dominante</p> <p>42. Eres paciente con las personas que cometen errores frecuentemente</p> <p>43. Tus compañeros saben que eres una persona prudente</p>				
	<p>X1.4.2: Flexibilidad al cambio: Habilidad para adaptarse a nuevas situaciones, aprender nuevas tareas, aprender otros idiomas, aprender nuevos programas informáticos, respetar la decisión del superior y apoyar con tareas diferentes a su profesión</p>	<p>44. Puedes adaptarse a nuevas situaciones</p> <p>45. Te gusta aprender tareas nuevas</p> <p>46. Sientes que tienes facilidad para aprender otros idiomas</p> <p>47. Te gusta aprender nuevos programas informáticos</p> <p>48. Respetas la decisión de tu supervisor, aunque a veces no esté de acuerdo</p> <p>49. Te gusta apoyar con tareas diferentes a tu profesión</p>	<p>7% (06 ítems)</p>			
	<p>X1.4.3: Tolerancia a la presión: Habilidad para tolerar alto nivel de estrés, tolerar tareas de mucha presión, tolerar la frustración de comentarios negativos, la fatiga de trabajar en horario extendido, aceptar la derrota y mantener la calma frente a las crisis</p>	<p>50. Puedes trabajar en lugares con alto nivel de estrés</p> <p>51. Puedes realizar tareas que implican mucha presión</p> <p>52. Toleras la frustración que te provocan los comentarios negativos de tu supervisor</p> <p>53. Puedes trabajar en horario extendida de 12 horas diarias</p> <p>54. Puedes aceptar que a veces no estas triunfando</p> <p>55. Puedes mantener la calma en situaciones de crisis</p>	<p>7% (06 ítems)</p>			

OPERACIONALIZACION DE EMPLEABILIDAD

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	PESO	ÍNDICE	NIVEL DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
<p>y. Empleabilidad</p> <p>Dc: Tipos de competencias que posee una persona para ejercer una formación académico profesional, ser idóneo para un empleo, desarrollarse profesionalmente y usar técnicas de búsqueda de empleo que le permitan ser empleable</p> <p>Do: Tipos de competencias que posee los estudiantes de Administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para ejercer una formación académico profesional, ser idóneos para un empleo, desarrollarse profesionalmente y usar técnicas de búsqueda de empleo que le permitan ser empleable</p>	<p>Y1: Empleabilidad</p> <p>Y1.1: Formación académico profesional</p> <p>Dc: Tipos de competencias que posee una persona para aprender por medio del conocimiento, el dominio de otros idiomas y el manejo de programas informáticos que le permiten realizar sus tareas con profesionalismo</p> <p>Do: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para para aprender por medio del conocimiento, el dominio de otros idiomas y el manejo de programas informáticos que le permiten realizar sus tareas con profesionalismo</p> <p>Y1.2: Idoneidad para ocupar un empleo</p> <p>Dc: Tipos de competencias que posee una persona por la experiencia laboral, dominio de pruebas psicotécnicas, actitud y dominio de competencias laborales clave que aumentan su probabilidad de ser seleccionados en un puesto de trabajo</p> <p>Do: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la</p>	<p>Y1.1.1: Conocimiento: Capacidad para aprender conocimientos teóricos de la facultad, generar experiencia de la facultad y llevar capacitación relacionada con la profesión</p>	<p>56. Sientes que la facultad de administración te brinda los conocimientos teóricos necesarios para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo</p> <p>57. Sientes que la facultad de administración genera la experiencia necesaria para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo</p> <p>58. Llevas capacitaciones con regularidad: cursos, charlas, seminarios o talleres relacionados a tu profesión</p>	<p>4% (03 ítems)</p>	<p>Nada=1 Poco=2 Algo=3 Bastante=4 Mucho=5</p>	<p>Ordinal</p>	<p>Escala de Empleabilidad</p>
		<p>Y1.1.2: Dominio de lengua extranjera: Habilidad para dominar el inglés a nivel intermedio</p>	<p>59. Tienes dominio de Ingles a nivel intermedio</p>	<p>1% (01 ítems)</p>			
		<p>Y1.1.3: Manejo de programas informáticos: Capacidad para dominar programas como OFFICE, CONCAR, SAP y SIGA</p>	<p>60. Tienes dominio de Microsoft Office a nivel intermedio</p> <p>61. Tienes dominio de Concar a nivel intermedio</p> <p>62. Tienes dominio de SAP a nivel intermedio</p> <p>63. Tienes dominio de SIGA a nivel intermedio</p>	<p>5% (04 ítems)</p>			
		<p>Y1.2.4: Experiencia laboral: Habilidad para desarrollar tareas con conocimiento procedimental previo producto de empleos anteriores</p>	<p>64. Te resulta fácil desarrollar sus tareas porque tienes conocimiento procedimental previo gracias a trabajos anteriores</p>	<p>1% (01 ítems)</p>			
		<p>Y1.2.2: Dominio de pruebas psicotécnicas: Habilidad para resolver pruebas psicotécnicas, desarrollar el test de dibujar una persona bajo la lluvia, desarrollar la prueba de wartegg y aprobar las pruebas de las convocatorias laborales</p>	<p>65. Sabes cómo resolver las pruebas psicotécnicas</p> <p>66. Sabes cómo desarrollar el test de dibujar una persona bajo la lluvia</p> <p>67. Sabed cómo desarrollar la prueba de Wartegg</p> <p>68. Te resulta fácil aprobar las pruebas que se realizan en las convocatorias laborales</p>	<p>5% (04 ítems)</p>			

<p>Universidad Nacional del Callao por la experiencia laboral, dominio de pruebas psicotécnicas, actitud y dominio de competencias laborales claves que aumentan su probabilidad de ser seleccionados en un puesto de trabajo</p> <p>Y1.3: Desarrollo profesional Dc: Tipos de competencias que posee una persona con vocación profesional y valoración de sí mismo para integrarse al mercado laboral. Do: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para tener con vocación profesional y valoración de sí mismo para integrarse al mercado laboral.</p> <p>Y1.4: Técnicas de búsqueda de empleo Dc: Tipos de competencias que posee una persona para redactar su hoja de vida, usar herramientas para buscar empleo y distinguir cuales son informales. Do: Tipos de competencias que poseen los estudiantes de administración de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao para redactar su hoja de vida, usar herramientas para buscar empleo y distinguir cuales son informales.</p>	<p>Y1.2.3: Actitud: Actitud para buscar activamente prácticas pre profesionales y saber desenvolverse en las entrevistas</p>	<p>69. Estás buscando activamente prácticas pre profesionales</p> <p>70. Sabes cómo desenvolverse en las entrevistas</p>	<p>2%</p> <p>(02 ítems)</p>
	<p>Y1.2.4: Competencias laborales claves: Conocimiento de las competencias laborales y las competencias laborales más demandadas por las empresas</p>	<p>71. Conoces el término: Competencias laborales</p> <p>72. Conoces cuáles son las competencias laborales más demandadas por las empresas</p>	<p>2%</p> <p>(02 ítems)</p>
	<p>Y1.3.1: Vocación Profesional: Vocación por la carrera profesional de administración, sentir gusto por las prácticas pre profesionales, sentir que gana lo necesario y tener trabajo relacionado con la profesión</p>	<p>73. Tienes vocación por la carrera profesional de administración</p> <p>74. Te gusta el trabajo que realizas en tus prácticas pre profesionales</p> <p>75. Sientes que ganas lo necesario</p> <p>76. La práctica pre profesional que realizas guarda relación con tu profesión.</p>	<p>5%</p> <p>(04 ítems)</p>
	<p>Y1.3.2: Valoración de sí mismo en el mercado: Habilidad para saber cuánto paga el mercado laboral por el puesto al que postula</p>	<p>77. Sabes cuánto pagan por los puestos a los que postulas</p>	<p>1%</p> <p>(01 ítems)</p>
	<p>Y1.4.1: Hoja de vida: Habilidad para redactar un currículum vitae y obtener cartas de recomendación</p>	<p>78. Sabes cómo redactar su CV</p> <p>79. Sabes cómo obtener una carta de recomendación</p>	<p>2%</p> <p>(02 ítems)</p>
	<p>Y1.4.2: Herramientas para la búsqueda de empleo: Capacidad para buscar ofertas laborales de la profesión, usar websites para búsquedas laborales, usar bolsas de trabajo y periódicos para buscar empleo</p>	<p>80. Sabes cómo buscar ofertas laborales de tu profesión</p> <p>81. Usas páginas web laborales para buscar empleo</p> <p>82. Usas bolsas de trabajo para buscar empleo</p> <p>83. Usas periódicos para buscar empleo</p>	<p>5%</p> <p>(04 ítems)</p>
	<p>Y1.4.3: Informalidad laboral: Capacidad para percibir que existe informalidad laboral y sentir perjuicio por no tener beneficios laborales</p>	<p>84. Sientes que hay informalidad laboral</p> <p>85. No tener beneficios laborales te está perjudicando</p>	<p>2%</p> <p>(02 ítems)</p>

Anexo 3: Cuestionarios

Agradezco el tiempo que estas dedicando en realizar esta encuesta. Tus respuestas son anónimas y serán analizadas de forma conjunta con el resto de los resultados

DATOS GENERALES

1. ¿Indica tu género?

- Masculino Femenino

2. ¿Indica el intervalo de tu edad?

- De 14 a 17 años De 26 a 29 años
 De 18 a 21 años Por favor especifique
 De 22 a 25 años

3. ¿Indica el ciclo que cursas?

- 07mo ciclo 09no cico
 08vo ciclo 10mo ciclo

ESCALA DE COMPETENCIAS LABORALES

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás un conjunto de ítems relacionados con tus competencias laborales, marca con una (x) la alternativa que consideres acorde a tu escala de interés

NADA POCO ALGO BASTANTE MUCHO

N°	ÍTEM	NADA	POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO
DIMENSIÓN X1.1: COMPETENCIA DE DESEMPEÑO						
INDICADOR X1.1.1: ORIENTACIÓN AL RESULTADO						
4	Sabes cómo orientar tus tareas hacia el logro					
5	Tienes capacidad para solucionar problemas de todo tipo					
6	Tomas decisiones frecuentemente					
7	Estableces objetivos a corto plazo					
8	Haces revisiones semanales de sus tareas					
9	Te consideras una persona competitiva					
INDICADOR X1.1.2: INICIATIVA						
10	Te consideras una persona con iniciativa					
11	Buscas ser innovador en el desempeño de tus tareas					
12	Sabes cómo priorizar tus tareas según la relevancia					
13	Muestras interés en las tareas que realizas					
14	Comparas tu trabajo para mejorar tus resultados					
15	Sientes la necesidad de emprender nuevos proyectos					
INDICADOR X1.1.3: BÚSQUEDA DE LA INFORMACIÓN						
16	Mantienes organizados los expedientes de la unidad donde laboras					
17	Usas un sistema de información que le permita hacer consultas con facilidad					
18	Analizas cualquier tipo de información con facilidad					
19	Buscas información adicional oportunamente para solucionar problemas					
20	Tienes dominio de las tareas que realizas					
21	Sabes cómo encontrar patrones					
DIMENSIÓN X1.2: COMPETENCIAS DE SERVICIO						
INDICADOR X1.2.1: ORIENTACIÓN AL CLIENTE						
22	Te agrada brindar información a las personas que lo requieran					
23	Usas un registro de quejas de las personas					
24	Muestras interés en solucionar el problema de las personas					
25	Respondes educadamente a las personas					
26	Estás pendiente que el servicio que brindas sea de calidad					
27	Para ti es importante que tus interacción con personas sea cordial					
DIMENSIÓN X1.3: COMPETENCIAS COGNITIVAS						
INDICADOR X1.3.1: PENSAMIENTO ANALÍTICO						
28	Sabes cómo diseñar proyectos					
29	Te consideras una persona que soluciona conflictos					
30	Tus compañeros te piden ayuda para aclarar sus dudas					
31	Haces negociaciones buscando que ganen ambas partes					
INDICADOR X1.3.2: COMUNICACIÓN						
32	Las personas dicen que eres sociable					
33	Te considera una persona elocuente					
34	Sabes cómo convencer a las personas					
35	Las personas sienten que expresas tus ideas con asertividad.					
36	Tienes facilidad para hacer nuevas amistades					
37	Te gusta trabajar en equipo					
DIMENSIÓN X1.4:COMPETENCIAS DE EFICACIA						
INDICADOR X1.4.1: AUTOCONTROL						
38	Sabes cómo controlar tus emociones					
39	Sientes que no reaccionas con violencia ante las amenazas					
40	No te deprime fácilmente con los problemas personales					
41	Tus compañeros saben que no eres dominante					
42	Eres paciente con las personas que cometen errores frecuentemente					
43	Tus compañeros saben que eres una persona prudente					

INDICADOR X1.4.2: FLEXIBILIDAD AL CAMBIO						
44	Puedes adaptarse a nuevas situaciones					
45	Te gusta aprender tareas nuevas					
46	Sientes que tienes facilidad para aprender otros idiomas					
47	Te gusta aprender nuevos programas informáticos					
48	Respetas la decisión de tu supervisor, aunque a veces no esté de acuerdo					
49	Te gusta apoyar con tareas diferentes a tu profesión					
INDICADOR X1.4.3: TOLERANCIA A LA PRESIÓN						
50	Puedes trabajar en lugares con alto nivel de estrés					
51	Puedes realizar tareas que implican mucha presión					
52	Toleras la frustración que te provocan los comentarios negativos de tu supervisor					
53	Puedes trabajar en horario extendida de 12 horas diarias					
54	Puedes aceptar que a veces no estas triunfando					
55	Puedes mantener la calma en situaciones de crisis					

ESCALA DE EMPLEABILIDAD

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás un conjunto de ítems relacionados con tu empleabilidad, marca con una (x) la alternativa que consideres acorde a tu escala de interés:

NADA POCO ALGO BASTANTE MUCHO

N°	ÍTEMES	NADA	POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO
DIMENSIÓN Y1.1: FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL						
INDICADOR Y1.1.1: CONOCIMIENTO						
56	Sientes que la facultad de administración te brinda los conocimientos teóricos necesarios para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo					
57	Sientes que la facultad de administración genera la experiencia necesaria para desempeñarte con éxito en un puesto de trabajo					
58	Llevas capacitaciones con regularidad: cursos, charlas, seminarios o talleres relacionados a tu profesión					
INDICADOR Y1.1.2: DOMINIO DE LENGUA EXTRANJERA						
59	Tienes dominio de Ingles a nivel intermedio					
INDICADOR Y1.1.3: MANEJO DE PROGRAMAS INFORMÁTICOS						
60	Tienes dominio de Microsoft Office a nivel intermedio					
61	Tienes dominio de Concar a nivel intermedio					
62	Tienes dominio de SAP a nivel intermedio					
63	Tienes dominio de SIGA a nivel intermedio					
DIMENSIÓN Y1.2: IDONEIDAD PARA OCUPAR UN EMPLEO						
INDICADOR Y1.2.1: EXPERIENCIA LABORAL						
64	Te resulta fácil desarrollar sus tareas porque tienes conocimiento procedimental previo gracias a trabajos anteriores					
INDICADOR Y1.2.2: DOMINIO DE PRUEBAS PSICOTÉCNICAS						
65	Sabes cómo resolver las pruebas psicotécnicas					
66	Sabes cómo desarrollar el test de dibujar una persona bajo la lluvia					
67	Sabed cómo desarrollar la prueba de Wartegg					
68	Te resulta fácil aprobar las pruebas que se realizan en las convocatorias laborales					
INDICADOR Y1.2.3: ACTITUD						
69	Estás buscando activamente prácticas pre profesionales					
70	Sabes cómo desenvolverse en las entrevistas					
INDICADOR Y1.2.4: COMPETENCIAS LABORALES CLAVES						
71	Conoces el término Competencias laborales					
72	Conoces cuáles son las competencias laborales más demandadas por las empresas					
DIMENSIÓN Y1.3: DESARROLLO PROFESIONAL						
INDICADOR Y1.3.1: VOCACIÓN PROFESIONAL						
73	Tienes vocación por la carrera profesional de administración					
74	Te gusta el trabajo que realizas en tus prácticas pre profesionales					
75	Sientes que ganas lo necesario					
76	La práctica pre profesional que realizas guarda relación con tu profesión					
INDICADOR Y1.3.2: VALORACIÓN DE SÍ MISMO EN EL MERCADO						
77	Sabes cuánto pagan por los puestos a los que postulas					
DIMENSIÓN Y1.4: TÉCNICAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO						
INDICADOR Y1.4.1: HOJA DE VIDA						
78	Sabes cómo redactar su CV					
79	Sabes cómo obtener una carta de recomendación					
INDICADOR Y1.4.2: HERRAMIENTAS PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO						
80	Sabes cómo buscar ofertas laborales de tu profesión					
81	Usas páginas web laborales para buscar empleo					
82	Usas bolsas de trabajo para buscar empleo					
83	Usas periódicos para buscar empleo					
INDICADOR Y1.4.3: INFORMALIDAD LABORAL						
84	Sientes que hay informalidad laboral					
85	No tener beneficios laborales te está perjudicando					

Anexo 4: Validación de Instrumentos

La validez de contenido por opinión de expertos estuvo a cargo de Mg. José Calvay Castillo, Dr. Luis de la Torre Collao, Dr. Rufino Alejos Ipanaque, Dr. José Portugal Villavicencio, Dr. José Reyes Doria y Dr. Víctor Duran Herrera, quienes analizaron los ítems con sus respectivas definiciones conceptuales y operacionales, en tal sentido los 6 expertos en promedio otorgaron la siguiente puntuación: 81% promedio para ambas variables, indicando que el instrumento tiene buena confiabilidad

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS: COMPETENCIAS LABORALES

DAIOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Informante	Cargos e institución donde labora	Nombre del Instrumento	Autoría (es) del Instrumento
Rodrigo Alcázar Iguaque		Escala de Competencias Laborales	Genaro Vazquez Nava
Título del estudio: COMPETENCIAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES EN ADMINISTRACIÓN - UNAC			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	DEFICIENTE 00-20%					REGULAR 21-40%					BUENA 41-60%					MUY BUENA 61-80%					EXCELENTE 81-100%					SUB TOTAL
	0	5	10	15	20	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100				
LEGITIMIDAD	Está formulada con lenguaje adecuado.																									
VALIDACIÓN	Es la respuesta a las condiciones o necesidades, sobre un tema o problema.																									
VALORACIÓN	Adecuada al avance de la ciencia y la tecnología.																									64
CONCORDANCIA	Fidelidad en la relación lógica coherente.																									
SUFICIENCIA	Cubre los aspectos, indicadores, sub-categorías, dimensiones, etc. requerido y/o solicitado.																									60
ACTUALIZACIÓN	Actualizado para cubrir la demanda de la VI generación en la UG o la relación con las nuevas tecnologías, sujetos y contexto.																									60
COHERENCIA	Organización lógica entre respuestas tanto en el texto.																									65
ADAPTABILIDAD	Está relacionado con los fines, indicadores y las dimensiones.																									60
ADAPTABILIDAD	La estrategia responde al propósito del instrumento.																									65
	PROMEDIO																									63



Procede en Aplicación
 Procede en aplicación previa levantamiento de las observaciones que se ajustan
 No procede en aplicación

13 / 06 / 2019	75446892		5889 08 241
Lugar y fecha	UNI. N°		Firma del experto
			Tokiano

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS: COMPETENCIAS LABORALES

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del Informante: Vidal Hugo Barona Herrera	Cargo e institución donde labora: 	Número del Instrumento: 	Autor(es) (ed) del Instrumento: Genaro Viquez Naoel
Título del estudio: COMPETENCIAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES EN ADMINISTRACIÓN - UNAM			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	INDEFINITE 00-20%					DUBIOS 21-40%					BUENA 41-60%					EXCELENTE 61-100%					TOTAL Nº DE R0			
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95		100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																						X	93	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables, medibles.																							X	93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.																							X	93
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																							X	93
5. OPERACIONAL	Comprensible las acciones (indicaciones, sub acciones, alternativas) en claridad y concisión.																							X	93
6. INTERVENIBILIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI en la VI o la relación entre ambas con datos en los sujetos y contextos.																							X	93
7. CONSISTENCIA	Organizado en los tres aspectos teórico - práctico.																							X	93
8. CONCORDIA	Fuente relacionada entre los indicadores y los observables.																							X	93
9. VALIDACIÓN	El resultado responde al propósito de diagnóstico.																							X	93
PROMEDIO																									

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Puede ser aplicada Puede ser aplicada previa autorización que se adjunta No procede su aplicación

15 / 06 / 2010	15580451		953 297 802
Logra y fecha	BNI. N°	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTOS: EMPLEABILIDAD

DATOS GENERALES:

Apellido(s) y nombres del Informante	Corpo e instituciones donde labora	Numero del instrumento	Auto(s) (s) del instrumento
José Luis Reyes Barón		Excmo de Empleabilidad	Genaro Yáñez Nawi

Título del estudio (COMPETENCIAS LABORALES Y EMPLEABILIDAD DE ESTUDIANTES EN ADMINISTRACIÓN - UNAC

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%					REGULAR 21-40%					BUENA 41-80%					MUY BUENA 81-100%					TOTAL	
		3	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	75	81	86	91	95		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																						X
2. PERTINENCIA	Está relacionado con las necesidades y actividades, conocimientos, habilidades, valores, actitudes, etc.																						X
3. ACTUALIDAD	Reflexiona el avance de la ciencia y la tecnología.																						X
4. ORGANIZACIÓN	Está clara y organizada lógicamente.																						X
5. REFERENCIA	Comparte los aspectos, notaciones, escalas, dimensiones, en cantidad y calidad.																						X
6. INTERCOMUNICACIÓN	Adecuado para valorar la fuerza de la VI en la relación entre ambos, con determinación y claridad.																						X
7. CONSISTENCIA	Coherencia lógica entre aspectos teóricos y prácticos.																						X
8. OBJETIVIDAD	Esta relación entre los ítems, los indicadores y las actividades.																						X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																						X
PROMEDIO																						93	



OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
 Procede su aplicación
 No procede su aplicación
 No procede su aplicación

15 / 06 / 2019 08445585

Lugar y fecha DNI N°


 Genaro Yáñez Nawi
 Experto

924 556625

Teléfono

Anexo 5: Resultados de Confiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a		
	193	0	100,0	,0
Total	193		100,0	

• Confiabilidad de Competencias Laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,945	,949	52

* Coeficiente Alfa >.9 es excelente

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
SABES COMO ORIENTAR TUS TAREAS HACIA EL LOGRO	3,76	,691	193
TIENES CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS DE TODO TIPO	3,81	,736	193
TOMAS DECISIONES FRECUENTEMENTE	4,01	,722	193
ESTABLECES OBJETIVOS A CORTO PLAZO	3,83	,821	193
HACES REVISIONES SEMANALES DE TUS TAREAS	3,60	,980	193
TE CONSIDERAS UNA PERSONA COMPETITIVA	4,17	,690	193
TE CONSIDERAS UNA PERSONA CON INICIATIVA	4,03	,767	193
BUSCAS SER INNOVADOR EN EL DESEMPEÑO DE TUS ACTIVIDADES	4,06	,634	193
SABES COMO PRIORIZAR TUS TAREAS SEGUN LA RELEVANCIA	4,01	,753	193
MUESTRAS INTERES EN LAS TAREAS QUE REALIZAS	4,17	,672	193
COMPARAS TU TRABAJO PARA MEJORAR TUS RESULTADOS	4,06	,811	193
SIENTES LA NECESIDAD DE EMPRENDER NUEVOS PROYECTOS	4,12	,811	193
MANTIENES ORGANIZADOS LOS EXPEDIENTES DE LA UNIDAD DONDE LABORAS	3,96	,793	193
USAS UN SISTEMA DE BUSQUEDA DE INFORMACION QUE PERMITE HACER CONSULTAS RAPIDAMENTE	3,78	,923	193
ANALIZAS TODO TIPO DE INFORMACION CON FACILIDAD	3,78	,775	193
BUSCAS INFORMACION ADICIONAL OPORTUNAMENTE PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS	3,95	,769	193
TIENES DOMINIO DE LAS TAREAS QUE REALIZAS	3,98	,653	193
SABES COMO HALLAR PATRONES	3,60	,805	193
TE AGRADA BRINDAR INFORMACION A LAS PERSONAS QUE LO REQUIERAN	4,25	,804	193
USAS UN REGISTRO DE QUEJAS DE LAS PERSONAS	3,13	1,194	193
MUESTRAS INTERES EN SOLUCIONAR EL PROBLEMA DE OTRAS PERSONAS	3,97	,793	193
RESPONDES EDUCADAMENTE A LAS PERSONAS	4,38	,635	193
ESTAS PENDIENTE QUE EL SERVICIO QUE BRINDAS SEA DE CALIDAD	4,31	,665	193
ES IMPORTANTE PARA TI QUE TUS INTERACCIONES CON LAS PERSONAS SEA CORDIAL	4,40	,630	193
SABES COMO DISEÑAR PROYECTOS	3,31	,904	193
TE CONSIDERAS UNA PERSONA QUE SOLUCIONA CONFLICTOS	3,88	,711	193
TUS COMPAÑEROS TE PIDEN AYUDA PARA ACLARAR SUS DUDAS	3,81	,852	193
HACES NEGOCIACIONES BUSCANDO QUE GANEN AMBAS PARTES	3,92	,825	193
LAS PERSONAS DICEN QUE ERES SOCIABLE	3,89	,892	193
TE CONSIDERAS UNA PERSONA ELOCUENTE	3,86	,870	193
SABES COMO CONVENCER A LAS PERSONAS	3,79	,847	193
LAS PERSONAS SIENEN QUE EXPRESAS TUS IDEAS CON ASERTIVIDAD	3,88	,711	193
TIENES FACILIDAD PARA HACER NUEVAS AMISTADES	3,89	,926	193
TE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO	4,22	,789	193
SABES COMO CONTROLAR TUS EMOCIONES	3,84	,715	193
SIENTES QUE NO REACCIONAS CON VIOLENCIA ANTE LAS AMENAZAS	3,76	,934	193
NO TE DEPRIMES FACILMENTE CON LOS PROBLEMAS PERSONALES	3,49	,930	193
TUS COMPAÑEROS SABEN QUE NO ERES UNA PERSONA DOMINANTE	3,50	,925	193
ERES PACIENTE CON LAS PERSONAS QUE COMETEN ERRORES FRECUENTEMENTE	3,76	,801	193
TUS COMPAÑEROS SABES QUE ERES UNA PERSONA PRUDENTE	3,86	,754	193
PUEDES ADAPTARTE A SITUACIONES NUEVAS	4,07	,729	193
TE GUSTA APRENDER NUEVAS TAREAS	4,21	,715	193
SIENTES QUE TIENES FACILIDAD PARA APRENDER OTROS IDIOMAS	3,69	,898	193
TE GUSTA APRENDER NUEVOS PROGRAMAS INFORMATICOS	4,10	,733	193
RESPECTAS LA DECISION DE TU SUPERIOR, AUNQUE A VECES NO ESTES DE ACUERDO	4,00	,736	193
TE GUSTA APOYAR CON TAREAS DIFERENTES A LAS DE TU PROFESION	4,13	,759	193
PUEDES TRABAJAR EN LUGARES CON ALTO NIVEL DE ESTRES	3,69	,875	193
PUEDES REALIZAR TAREAS QUE IMPLICAN MUCHA PRESION	3,81	,833	193
TOLERAS LA FRUSTACION QUE TE PROVOCA LOS COMENTARIOS NEGATIVOS DE TU SUPERVISOR	3,59	,825	193
TOLERAS LA FATIGA DE TRABAJAR EN HORARIO EXTENDIDO DE 12 HORAS DIARIAS	3,24	1,050	193
PUEDES ACEPTAR QUE A VECES NO ESTAS TRIUNFANDO	3,48	,941	193
PUEDES MANTENER LA CALMA EN SITUACIONES DE CRISIS	3,82	,764	193

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	193	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	193	100,0

- Confiabilidad de Empleabilidad**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,872	,886	30
* Coeficiente Alfa >.8 Es Bueno		

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
SIENTES QUE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION TE BRINDA LOS CONOCIMIENTOS TEORICOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑARTE CON EXITO EN UN PUESTO DE TRABAJO	2,88	,811	193
SIENTES QUE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION GENERA LA EXPERIENCIA NECESARIA PARA DESEMPEÑARTE CON EXITO EN UN PUESTO DE TRABAJO	2,81	,884	193
LLEVAS CAPACITACIONES CON REGULARIDAD: CURSOS, CHARLAS, SEMINARIOS Y TALLERES RELACIONADOS A TU PROFESION	3,19	,930	193
TIENES DOMINIO DE INGLES A NIVEL INTERMEDIO	2,88	1,285	193
TIENES DOMINIO DE MICROSOFT OFFICE A NIVEL INTERMEDIO	3,72	1,014	193
TIENES DOMINIO DE CONCAR A NIVEL INTERMEDIO	2,08	1,145	193
TIENES DOMINIO DE SAP A NIVEL INTERMEDIO	2,17	1,232	193
TIENES DOMINIO DE SIGA A NIVEL INTERMEDIO	2,07	1,227	193
TE RESULTA FACIL DESARROLLAR TUS TAREAS PORQUE TIENES EXPERIENCIA PROCEDIMENTAL GRACIAS A TRABAJOS ANTERIORES	3,67	,898	193
SABES COMO RESOLVER LAS PRUEBAS PSICOTECNICAS	3,48	,941	193
SABES COMO DESARROLLAR EL TEST DE DIBUJAR UNA PERSONA BAJO LA LLUVIA	3,71	,895	193
SABES COMO DESARROLLAR LA PRUEBA DE WARTEGG	2,77	1,292	193
TE RESULTA FACIL APROBAR LAS PRUEBAS QUE SE REALIZAN EN LAS CONVOCATORIAS LABORALES	3,53	,878	193
ESTAS BUSCANDO ACTIVAMENTE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES	3,35	1,376	193
SABES COMO DESENVOLVERTE EN LAS ENTREVISTAS	3,71	,822	193
CONOCES EL TERMINO COMPETENCIAS LABORALES	3,93	,794	193
SABES CUALES SON LAS COMPETENCIAS LABORALES MAS DEMANDADAS POR LAS EMPRESAS	3,80	,833	193
TIENES VOCACION POR LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION	4,04	,796	193
TE GUSTA EL TRABAJO QUE REALIZAS EN TUS PRACTICAS PRE-PROFESIONALES	3,78	,945	193
SIENTES QUE GANAS LO NECESARIO	3,20	1,049	193
LA PRACTICA PRE-PROFESIONAL QUE REALIZAS GUARDA RELACION CON TU PROFESION	3,75	1,056	193
SABES CUANTO PAGAN POR EL PUESTO AL QUE POSTULAS	3,68	1,020	193
SABES COMO REDACTAR TU HOJA DE VIDA	3,73	,855	193
SABES COMO OBTENER UNA CARTA DE RECOMENDACION	3,53	1,016	193
SABES COMO BUSCAR OFERTAS LABORALES DE TU PROFESION	3,90	,833	193
USAS PAGINAS WEB PARA BUSCAR EMPLEO	4,19	,741	193
USAS BOLSAS DE TRABAJO PARA BUSCAR EMPLEO	3,94	,933	193
USAS PERIODICOS PARA BUSCAR EMPLEO	2,78	1,345	193
SIENTES QUE HAY INFORMALIDAD LABORAL	3,82	1,012	193
NO TENER BENEFICIOS LABORALES TE ESTA PERJUDICANDO	3,35	1,237	193

Anexo 6: Base de Datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GENERO	Númérico	8	0	INDICA TU GENERO	{1, masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	EDAD	Númérico	8	0	INDICA EL INTERVALO DE TU EDAD	{1, De 14 a ...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	CICLO	Númérico	8	0	INDICA EL CICLO QUE CURSAS	{1, 7mo}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	ORIENTACION_LOGRO	Númérico	8	0	SABES COMO ORIENTAR TUS TAREAS HACIA EL LOGRO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	SOLUCION_PROBLEMAS	Númérico	8	0	TIENES CAPACIDAD PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS DE TODO TIPO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	TOMA_DECISIONES	Númérico	8	0	TOMAS DECISIONES FRECUENTEMENTE	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	ESTABLECER OBJETIVOS	Númérico	8	0	ESTABLECES OBJETIVOS A CORTO PLAZO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	REVISION_TAREAS	Númérico	8	0	HACES REVISIONES SEMANALES DE TUS TAREAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	COMPETITIVIDAD	Númérico	8	0	TE CONSIDERAS UNA PERSONA COMPETITIVA	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	INICIATIVA	Númérico	8	0	TE CONSIDERAS UNA PERSONA CON INICIATIVA	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	INNOVACION	Númérico	8	0	BUSCAS SER INNOVADOR EN EL DESEMPEÑO DE TUS ACTIVIDADES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	PRIORIDAD_TAREAS	Númérico	8	0	SABES COMO PRIORIZAR TUS TAREAS SEGUN LA RELEVANCIA	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	INTERES_TAREAS	Númérico	8	0	MUESTRAS INTERES EN LAS TAREAS QUE REALIZAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	COMPARACION_TRABAJO	Númérico	8	0	COMPARAS TU TRABAJO PARA MEJORAR TUS RESULTADOS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	EMPRENDIMIENTO_PROYECTOS	Númérico	8	0	SIENTES LA NECESIDAD DE EMPRENDER NUEVOS PROYECTOS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	ORGANIZACION	Númérico	8	0	MANTIENES ORGANIZADOS LOS EXPEDIENTES DE LA UNIDAD DONDE LABORAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	SISTEMA_BUSQUEDA_INFORMACION	Númérico	8	0	USAS UN SISTEMA DE BUSQUEDA DE INFORMACION QUE PERMITE HACER CONSULTAS RAPIDAMENTE	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	ANALISIS	Númérico	8	0	ANALIZAS TODO TIPO DE INFORMACION CON FACILIDAD	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	BUSQUEDA_INFORMACION_ADICIONAL	Númérico	8	0	BUSCAS INFORMACION ADICIONAL OPORTUNAMENTE PARA SOLUCIONAR PROBLEMAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	DOMINIO_TAREAS	Númérico	8	0	TIENES DOMINIO DE LAS TAREAS QUE REALIZAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	HALLAZGO_PATRONES	Númérico	8	0	SABES COMO HALLAR PATRONES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	BRINDAR_INFORMACION	Númérico	8	0	TE AGRADA BRINDAR INFORMACION A LAS PERSONAS QUE LO REQUIERAN	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	REGISTRO_QUEJAS	Númérico	8	0	USAS UN REGISTRO DE QUEJAS DE LAS PERSONAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	SOLUCION_PROBLEMAS_AJENOS	Númérico	8	0	MUESTRAS INTERES EN SOLUCIONAR EL PROBLEMA DE OTRAS PERSONAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	EDUCACION	Númérico	8	0	RESPONDES EDUCADAMENTE A LAS PERSONAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	SERVICIO_CALIDAD	Númérico	8	0	ESTAS PENDIENTE QUE EL SERVICIO QUE BRINDAS SEA DE CALIDAD	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	CORDIALIDAD	Númérico	8	0	ES IMPORTANTE PARA TI QUE TUS INTERACCIONES CON LAS PERSONAS SEA CORDIAL	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	DISEÑO_PROYECTOS	Númérico	8	0	SABES COMO DISEÑAR PROYECTOS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	SOLUCION_CONFLICTOS	Númérico	8	0	TE CONSIDERAS UNA PERSONA QUE SOLUCIONA CONFLICTOS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	ACLARAR_DUDAS_TERCEROS	Númérico	8	0	TUS COMPAÑEROS TE PIDEN AYUDA PARA ACLARAR SUS DUDAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	NEGOCIACION	Númérico	8	0	HACES NEGOCIACIONES BUSCANDO QUE GANEN AMBAS PARTES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	SOCIALIDAD	Númérico	8	0	LAS PERSONAS DICEN QUE ERES SOCIABLE	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	ELOCUCION	Númérico	8	0	TE CONSIDERAS UNA PERSONA ELOCUENTE	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	INFLUENCIADOR	Númérico	8	0	SABES COMO CONVENCER A LAS PERSONAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	ASERTIVIDAD	Númérico	8	0	LAS PERSONAS SIENTEN QUE EXPRESAS TUS IDEAS CON ASERTIVIDAD	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	AMISTAD	Númérico	8	0	TIENES FACILIDAD PARA HACER NUEVAS AMISTADES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
37	TRABAJO_EQUIPO	Númérico	8	0	TE GUSTA TRABAJAR EN EQUIPO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
38	CONTROL_EMOCIONES	Númérico	8	0	SABES COMO CONTROLAR TUS EMOCIONES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
39	NO_VIOLENCIA	Númérico	8	0	SIENTES QUE NO REACCIONAS CON VIOLENCIA ANTE LAS AMENAZAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
40	NO_DEPRESION	Númérico	8	0	NO TE DEPRIMES FACILMENTE CON LOS PROBLEMAS PERSONALES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	NO_DOMINANCIA	Númérico	8	0	TUS COMPAÑEROS SABEN QUE NO ERES UNA PERSONA DOMINANTE	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	PACIENCIA	Númérico	8	0	ERES PACIENTE CON LAS PERSONAS QUE COMETEN ERRORES FRECUENTEMENTE	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	PRUDENCIA	Númérico	8	0	TUS COMPAÑEROS SABEN QUE ERES UNA PERSONA PRUDENTE	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	ADAPTACION	Númérico	8	0	PUEDES ADAPTARTE A SITUACIONES NUEVAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	APRENDIZAJE_TAREAS	Númérico	8	0	TE GUSTA APRENDER NUEVAS TAREAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	APRENDIZAJE_IDIOMAS	Númérico	8	0	SIENTES QUE TIENES FACILIDAD PARA APRENDER OTROS IDIOMAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	APRENDIZAJE_INFORMATICA	Númérico	8	0	TE GUSTA APRENDER NUEVOS PROGRAMAS INFORMATICOS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	RESPECTO_AUTORIDAD	Númérico	8	0	RESPECTAS LA DECISION DE TU SUPERIOR, AUNQUE A VECES NO ESTES DE ACUERDO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	APOYO	Númérico	8	0	TE GUSTA APOYAR CON TAREAS DIFERENTES A LAS DE TU PROFESION	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	TOLERANCIA_ESTRES	Númérico	8	0	PUEDES TRABAJAR EN LUGARES CON ALTO NIVEL DE ESTRES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	TOLERANCIA_PRESION	Númérico	8	0	PUEDES REALIZAR TAREAS QUE IMPLICAN MUCHA PRESION	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	TOLERANCIA_FRUSTRACION	Númérico	8	0	TOLERAS LA FRUSTRACION QUE TE PROVOCA LOS COMENTARIOS NEGATIVOS DE TU SUPERVISOR	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
53	TOLERANCIA_FATIGA	Númérico	8	0	TOLERAS LA FATIGA DE TRABAJAR EN HORARIO EXTENDIDO DE 12 HORAS DIARIAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
54	TOLERANCIA_FRACASO	Númérico	8	0	PUEDES ACEPTAR QUE A VECES NO ESTAS TRIUNFANDO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
55	CALMA	Númérico	8	0	PUEDES MANTENER LA CALMA EN SITUACIONES DE CRISIS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
56	CONOCIMIENTO_CURRICULA	Númérico	8	0	SIENTES QUE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION TE BRINDA LOS CONOCIMIENTOS TEORICOS NECESARI...	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
57	EXPERIENCIA_CURRICULA	Númérico	8	0	SIENTES QUE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION GENERA LA EXPERIENCIA NECESARIA PARA DESEMPE...	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
58	CAPACITACION	Númérico	8	0	LLEVAS CAPACITACIONES CON REGULARIDAD: CURSOS, CHARLAS, SEMINARIOS Y TALLERES RELACION...	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
59	DOMINIO_INGLES	Númérico	8	0	TIENES DOMINIO DE INGLES A NIVEL INTERMEDIO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
60	DOMINIO_OFFICE	Númérico	8	0	TIENES DOMINIO DE MICROSOFT OFFICE A NIVEL INTERMEDIO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
61	DOMINIO_CONCAR	Númérico	8	0	TIENES DOMINIO DE CONCAR A NIVEL INTERMEDIO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
62	DOMINIO_SAP	Númérico	8	0	TIENES DOMINIO DE SAP A NIVEL INTERMEDIO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
63	DOMINIO_SIGA	Númérico	8	0	TIENES DOMINIO DE SIGA A NIVEL INTERMEDIO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
64	EXPERIENCIA_LABORAL_PREVIA	Númérico	8	0	TE RESULTA FACIL DESARROLLAR TUS TAREAS PORQUE TIENES EXPERIENCIA PROCEDIMENTAL GRACI...	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
65	PRUEBA_PSIKOTECNICA	Númérico	8	0	SABES COMO RESOLVER LAS PRUEBAS PSIKOTECNICAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
66	PRUEBA_PERSONALIDAD	Númérico	8	0	SABES COMO DESARROLLAR EL TEST DE DIBUJAR UNA PERSONA BAJO LA LLUVIA	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
67	PRUEBA_WARTEGG	Númérico	8	0	SABES COMO DESARROLLAR LA PRUEBA DE WARTEGG	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
68	OTRAS_PRUEBAS	Númérico	8	0	TE RESULTA FACIL APROBAR LAS PRUEBAS QUE SE REALIZAN EN LAS CONVOCATORIAS LABORALES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
69	BUSQUEDA_PRACTICAS	Númérico	8	0	ESTAS BUSCANDO ACTIVAMENTE PRACTICAS PRE-PROFESIONALES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
70	ACTITUD_ENTREVISTAS	Númérico	8	0	SABES COMO DESENVOLVERTE EN LAS ENTREVISTAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
71	COMPETENCIAS_LABORALES	Númérico	8	0	CONOCES EL TERMINO COMPETENCIAS LABORALES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
72	COMPETENCIAS_LABORALES_DEMAND...	Númérico	8	0	SABES CUALES SON LAS COMPETENCIAS LABORALES MAS DEMANDADAS POR LAS EMPRESAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
73	VOCACION_ADMINISTRACION	Númérico	8	0	TIENES VOCACION POR LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
74	GUSTO_TRABAJO	Númérico	8	0	TE GUSTA EL TRABAJO QUE REALIZAS EN TUS PRACTICAS PRE-PROFESIONALES	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
75	REMUNERACION_ECONOMICA	Númérico	8	0	SIENTES QUE GANAS LO NECESARIO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
76	TRABAJAR_CARRERA	Númérico	8	0	LA PRACTICA PRE-PROFESIONAL QUE REALIZAS GUARDA RELACION CON TU PROFESION	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
77	PRETENSION_SALARIAL	Númérico	8	0	SABES CUANTO PAGAN POR EL PUESTO AL QUE POSTULAS	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
78	REDACCION_CV	Númérico	8	0	SABES COMO REDACTAR TU HOJA DE VIDA	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
79	OBTENCION_RECOMENDACIONES	Númérico	8	0	SABES COMO OBTENER UNA CARTA DE RECOMENDACION	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
80	BUSQUEDA_EMPLEO	Númérico	8	0	SABES COMO BUSCAR OFERTAS LABORALES DE TU PROFESION	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
81	BUSQUEDA_EMPLEO_WEB	Númérico	8	0	USAS PAGINAS WEB PARA BUSCAR EMPLEO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
82	BUSQUEDA_EMPLEO_BOLSA_TRABAJO	Númérico	8	0	USAS BOLSAS DE TRABAJO PARA BUSCAR EMPLEO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
83	BUSQUEDA_EMPLEO_PERIODICOS	Númérico	8	0	USAS PERIODICOS PARA BUSCAR EMPLEO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
84	INFORMALIDAD_LABORAL	Númérico	8	0	SIENTES QUE HAY INFORMALIDAD LABORAL	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
85	SIN_BENEFICIOS_PERJUDICIAL	Númérico	8	0	NO TENER BENEFICIOS LABORALES TE ESTA PERJUDICANDO	{1, NADA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada