

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE  
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES E INSERCIÓN  
LABORAL DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD  
NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE  
AMAZONAS, 2021-2022**

**Autora:**

**Bach. Delia Enita Culqui Huaman**

**Asesor:**

**Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar**

**Registro: (.....)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ**

**2024**

## **DEDICATORIA**

El esfuerzo y la dedicación en una carrera es un ejemplo y consecuencia de las personas que están detrás. El esfuerzo realizado dentro de este trabajo de investigación va principalmente dedicado a mi madre Celedoña y mi hermana Aracely por el apoyo a mi educación y por ser los que siempre estuvieron conmigo.

Asimismo, quiero agradecer a todos aquellos que se involucraron en esta investigación, a los entrevistados y a la institución educativa que me permitieron crear una aportación más a lo académico.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco en primer lugar a Dios, por guiarme en todo el proceso para así lograr concluir con mis estudios universitarios, así mismo agradecer a todos los docentes que nos han guiado, y aportado sus conocimientos en el transcurso de la carrera, por formarnos de manera íntegra e impulsarnos a ser mejores personas; especialmente al Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar por toda su paciencia prestada en apoyo a esta investigación; agradecer también a egresados del 2021-I, 2021-II, 2022-I, Y 2022-II de la escuela profesional de Administración de Empresas de la UNTRM por ser partícipes en esta investigación.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**Ph.D. JORGE LUIS MAICELO QUINTANA  
RECTOR**

**Dr. OSCAR ANDRÉS GAMARRA TORRES  
VICERRECTOR ACADÉMICO**

**Dra. MARÍA NELLY LUJÁN ESPINOZA  
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

**Mag. CIRILO LORENZO ROJAS MALLQUI  
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS**

## VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS



**UNTRM**

### REGLAMENTO GENERAL

PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3-L

#### VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (  )/Profesional externo (  ), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Competencias Profesionales e Inserción Laboral de egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021 - 2022. del egresado Bach. Culqui Huaman Delia Enita de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

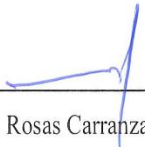


Chachapoyas, 10 de Junio del 2024

Firma y nombre completo del Asesor

Dr. Carlos Alberto Hingosa Salazar

## **JURADO EVALUADOR DE LA TESIS**



---

Dr. Rosas Carranza Guevara

**PRESIDENTE**



---

Ph.D. Rosa Ysabel Bazán Valque

**SECRETARIO**

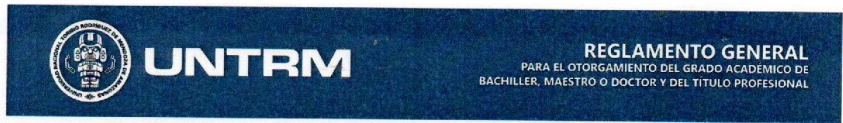


---

Mg. Elena Irene Bautista Reyes

**VOCAL**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



## ANEXO 3-Q

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

COMPETENCIAS PROFESIONALES E INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2021-2022.

presentada por el estudiante ( )/egresado (x) DELIA ENITA CULQUI HUAMAN  
de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
con correo electrónico institucional 7138045871@UNTRM.EDU.PE

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 21 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor (X) / igual ( ) al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene \_\_\_\_\_ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 25 de Julio del 2024

[Signature]  
SECRETARIO

[Signature]  
PRESIDENTE

[Signature]  
VOCAL

OBSERVACIONES:

.....  
.....

## REPORTE TURNITIN

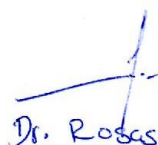
### COMPETENCIAS PROFESIONALES E INSERCIÓN LABORAL DE EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS, 2021-2022

#### INFORME DE ORIGINALIDAD

|                     |                     |               |                         |
|---------------------|---------------------|---------------|-------------------------|
| <b>21%</b>          | <b>20%</b>          | <b>6%</b>     | <b>9%</b>               |
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

#### FUENTES PRIMARIAS

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>repositorio.untrm.edu.pe</b><br>Fuente de Internet   | <b>3%</b> |
| <b>2</b> | <b>latam.redilat.org</b><br>Fuente de Internet          | <b>2%</b> |
| <b>3</b> | <b>hdl.handle.net</b><br>Fuente de Internet             | <b>2%</b> |
| <b>4</b> | <b>repositorio.usil.edu.pe</b><br>Fuente de Internet    | <b>1%</b> |
| <b>5</b> | <b>repositorio.unheval.edu.pe</b><br>Fuente de Internet | <b>1%</b> |
| <b>6</b> | <b>repositorio.ucv.edu.pe</b><br>Fuente de Internet     | <b>1%</b> |
| <b>7</b> | <b>revistas.untrm.edu.pe</b><br>Fuente de Internet      | <b>1%</b> |
| <b>8</b> | <b>www.lacea.org</b><br>Fuente de Internet              | <b>1%</b> |

  
Dr. Rosas Carranza Guevara



# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 3-S

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 01 de Julio del año 2024, siendo las 10:00am horas, el aspirante: Delia Enita Culqui Huaman, asesorado por Dr. Carlos Alberto Hinojosa Salazar defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: "Competencias Profesionales e Inserción Laboral de Egresados de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022", para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, constituido por:

Presidente: Dr. Rosas Carranza Guevara

Secretario: Ph.D. Rosa Ysabel Bazan Valque

Vocal: Mg. Elena Irene Bautista Reyes

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.


Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida a la sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría ()      Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 11:15am horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

  
SECRETARIO

  
PRESIDENTE

  
VOCAL

OBSERVACIONES:  
.....

## ÍNDICE GENERAL

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA .....  | ii   |
| AGRADECIMIENTO .....   | iii  |
| AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE<br>MENDOZA DE AMAZONAS ..... | iv   |
| VISTO BUENO DEL ASESOR DE LA TESIS .....   | v    |
| JURADO EVALUADOR DE LA TESIS .....   | vi   |
| CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS.....  | vii  |
| REPORTE TURNITIN.....  | viii |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS.....  | ix   |
| ÍNDICE GENERAL .....   | x    |
| ÍNDICE DE TABLAS .....   | xi   |
| RESUMEN .....  | xii  |
| ABSTRACT.....  | xiii |
| I. INTRODUCCIÓN.....   | 14   |
| II. MATERIAL Y MÉTODOS.....  | 18   |
| 2.1. Metodología .....   | 18   |
| 2.2. Población Muestral: .....   | 19   |
| 2.3. Variables .....   | 19   |
| III. RESULTADOS .....  | 21   |
| IV. DISCUSIÓN .....  | 33   |
| V, DISCUSIONES.....  | 35   |
| VI. RECOMENDACIONES.....   | 36   |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....  | 37   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1. Poblacion muestral.....   | 19 |
| Tabla 2. Datos generales .....   | 21 |
| Tabla 3. Respuestas de la dimension competencias tecnicas .....                    | 22 |
| Tabla 4. respuestas de la variable insercion laboral.....                          | 22 |
| Tabla 5. Correlación entre Competencias Tecnicas e Insercion Laboral .....         | 23 |
| Tabla 6. Respuestas de la dimension competencias metodologicas .....               | 24 |
| Tabla 7. Respuestas de la variable inserción laboral .....                         | 25 |
| Tabla 08. Correlacion entre las compencias metodologicas e insercion laboral ..... | 26 |
| Tabla 09. Respuestas de la dimension competencias sociales.....                    | 27 |
| Tabla 10. Respuestas de la variable insercion laboral .....                        | 27 |
| Tabla 11. Correlacion entre las competencias sociales e insercion laboral .....    | 28 |
| Tabla 12. Respuestas de las competencias participativas .....                      | 29 |
| Tabla 13. Respuestas de la variable insercion laboral .....                        | 30 |
| Tabla 14. Correlación entre Competencias participativas e Insercion Laboral .....  | 31 |
| Tabla 15. Correlación de Variables .....   | 32 |

## RESUMEN

El objetivo principal de este estudio fue determinar la relación entre las competencias profesionales y la inserción laboral de los egresados de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza durante los años 2021-2022. Se empleó una metodología de estudio básico con un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental, utilizando como técnica la aplicación de una encuesta en línea a 106 egresados. Los resultados revelaron que los egresados han fortalecido competencias como la capacitación, la organización, el trabajo en equipo, las habilidades blandas y el liderazgo, las cuales han contribuido de alguna manera a su inserción laboral. Sin embargo, también se identificó que la inserción laboral de los recién egresados se ve complicada debido a la falta de experiencia y a la necesidad de contar con una red de contactos que les pueda recomendar o comunicar oportunidades laborales. Se concluyó que existía una relación positiva moderada entre las variables estudiadas, con un coeficiente de 0.411, lo que indica que, aunque los egresados poseen ciertas competencias, su inserción laboral se ve afectada por la falta de participación en actividades recreativas, la escasa asistencia a talleres y ferias laborales durante su etapa universitaria.

**Palabras clave:** Competencias profesionales, inserción laboral y egresados.

## **ABSTRACT**

The main objective of this study was to determine the relationship between professional competencies and the labor market insertion of graduates of the Business Administration program at the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza during the years 2021-2022. A basic study methodology was used with a descriptive correlational approach and a non-experimental design, using as a technique the application of an online survey to 106 graduates. The results revealed that the graduates have strengthened competencies such as training, organization, teamwork, soft skills and leadership, which have contributed in some way to their labor market insertion. However, it was also identified that the labor market insertion of recent graduates is complicated due to the lack of experience and the need to have a network of contacts that can recommend or communicate job opportunities. It was concluded that there was a moderate positive relationship between the variables studied, with a coefficient of 0.411, which indicates that, although the graduates possess certain competencies, their labor market insertion is affected by the lack of participation in recreational activities, the scarce attendance to workshops and job fairs during their university stage.

**Keywords:** Professional competencies, labor market insertion and graduates.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Los cambios provocados por la cuarta revolución industrial han tenido un impacto significativo en la vida cotidiana, especialmente en los campos de la educación y el trabajo, ya que han surgido nuevas profesiones mientras que otras han desaparecido, lo que requiere que los sistemas educativos de cada país se ajusten para preparar a los futuros trabajadores para un mercado laboral en constante cambio e incertidumbre (Bermúdez y Escalante, 2021). Además, existe un exceso de trabajadores para un mercado laboral que no puede absorber a todos; por ello es crucial fortalecer la educación técnico-profesional, debido a que el empleo ya no es seguro y estable, lo que ha aumentado el desempleo (Cerrato et al., 2016).

Ante esta situación, es fundamental prestar atención a las competencias laborales que determinan una empleabilidad sostenible, ya que estas competencias representan las cualidades y capacidades que distinguen a una persona, y están estrechamente vinculadas con la oferta y demanda del mercado laboral (Parrado y Botache, 2021).

Las competencias profesionales según Bunk (1994) son las habilidades y capacidades que permiten a los empleados realizar su trabajo con excelencia. Es crucial destacar que cada posición laboral demanda competencias específicas, por lo tanto, cada empleado deberá desarrollar aquellas que sean pertinentes para su rol. Asimismo, la inserción laboral se refiere al proceso mediante el cual una persona, después de una búsqueda constante, logra encontrar un empleo que se ajusta a sus conocimientos, habilidades e intereses profesionales. Welller (2003)

En la actualidad, estudios a nivel internacional han abordado esta problemática; por ejemplo, Sarceda y Barreira (2021), realizaron un estudio “La formación profesional básica y su contribución al desarrollo de competencias para el reenganche educativo y la inserción laboral: percepción del alumnado”. El propósito consistió en analizar cómo los alumnos percibieron el desarrollo de sus habilidades profesionales. Emplearon una metodología cuantitativa, con una muestra de 148 estudiantes. Los resultados revelaron que las habilidades enfocadas en la formación fueron: trabajo en equipo, aprendizaje autónomo y prácticas de prevención de riesgos. Se identificó que el género influye en el desarrollo de habilidades interdisciplinarias. Concluyeron que la familia profesional impacta en el desarrollo de habilidades profesionales.

Pérez y Pinto (2020), realizaron un estudio “Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México”. El propósito consistió en identificar la relación entre las habilidades de los graduados y su éxito en la búsqueda de empleo. Emplearon un enfoque no experimental de tipo correlacional. Los resultados indicaron que los elementos más influyentes fueron el entorno laboral, las prácticas profesionales, el espíritu emprendedor, la colaboración en equipo y la competencia en relación al uso de las TICs. A modo de conclusión, los investigadores señalaron que las instituciones educativas, a través de las habilidades que fomentan, contribuyen al éxito de los estudiantes en su transición al ámbito laboral.

Martínez y González (2020), realizaron un estudio: “Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala”. El propósito de este estudio fue describir y validar la escala. Se empleó un enfoque cuantitativo no experimental, con la participación de 931 estudiantes. Los resultados destacaron la efectividad del modelo propuesto centrado en competencias personales y participativas para facilitar la integración laboral. Además, este modelo fue confirmado por la aceptación de las 19 competencias esenciales para el éxito. Como conclusión, el desarrollo de competencias de empleabilidad permite establecer un vínculo efectivo entre la educación universitaria y las demandas que exige el mercado laboral.

Por otro lado, a nivel nacional, también se realizaron estudios en distintas universidades demostrando que la realidad varía según el lugar. Segura (2021), realizó un estudio: “Mejorar la Inserción Laboral de los Egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración Y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma”. El objetivo fue evaluar cómo las habilidades que impactan en la capacidad de los egresados para encontrar empleo. Se empleó una metodología con un diseño no experimental correlacional transaccional. Los resultados indicaron, que el 22.6% consideraron que las competencias de empleabilidad juegan un papel en su inserción laboral y el 48.4% creyeron que la experiencia laboral es un factor primordial para conseguir empleo. Como conclusión, se encontró que las habilidades profesionales tienen un impacto positivo en las oportunidades de empleo.

Gutiérrez y Milla (2019), realizaron un estudio “Capacidades profesionales e inserción laboral en egresados de la carrera de administración USIL 2018-1”. Tuvieron como objetivo investigar la conexión entre las habilidades profesionales y la inserción laboral. Utilizaron un enfoque cuantitativo no experimental de tipo transversal, encuestando a 94 egresados. Los resultados mostraron que el 84% aplicó técnicas laborales adquiridas en experiencias anteriores no enseñadas durante la universidad, el 37.3% trabajó en equipo, el 30.8% participó frecuentemente en eventos laborales, y hubo un 19.2% que señaló que los centros laborales respetaron el proceso de selección de personal. Concluyeron, que relación fue estadísticamente significativa y alta de 0.82.

León y Rivera (2019), realizaron un estudio titulado “Inserción laboral y las competencias profesionales de los egresados de economía de la UNHEVAL, periodo 2010-2018”. El estudio tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre las variables de estudio; para ello, utilizaron una metodología aplicada con diseño no experimental, con una muestra de 233 egresados; a quienes les aplicaron una encuesta. Los resultados más importantes fueron: la relación entre las competencias de base e inserción laboral fue muy baja de 0,108, asimismo entre competencias técnicas e inserción donde la relación fue muy baja de 0,048. Concluyeron, que la relación fue positiva muy baja con un coeficiente de 0.12.

Ante la diversidad de realidades, se planteó el problema ¿Qué relación existe entre las competencias profesionales y la inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022?, con el propósito que mediante este estudio se pueda determinar la relación entre las competencias profesionales y la inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022. Objetivo específico a) Identificar la relación entre competencias técnicas e inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021-2022. b) Analizar la relación entre competencias metodológicas e inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021-2022. c) Establecer la relación entre competencias sociales e inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021-2022. d) Determinar la relación entre competencias participativas e



inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021-2022.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Metodología

**Tipo de investigación:** la presente investigación fue básica, ya que se basó en el marco teórico existente de las variables de estudio. Además, buscó corroborar los resultados encontrados en otros lugares e instituciones a través de la recolección de datos. Esta aproximación se alinea con la premisa de Nava (2016), quien sostiene que los estudios de este tipo tienen como propósito comprender y explorar conceptos fundamentales, sin necesidad de aplicarlos de manera inmediata a situaciones o contextos específicos.

**Nivel de la investigación:** se aplicó un nivel descriptivo correlacional, que está alineado con el objetivo principal de determinar la relación entre las variables y describir aspectos específicos de la situación; en este caso, las competencias necesarias para la inserción laboral. Hernández et al. (2014)

**Enfoque de investigación:** este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, porque se analizaron datos numéricos y estadísticos para responder a los objetivos y comprobar la hipótesis, basándose en la metodología propuesta por Hernández et al (2014); es decir, se recopiló información mediante fuentes secundarias a través del cuestionario, en base a la medición numérica.

**Diseño de la investigación:** se utilizó un diseño no experimental de corte transversal, para la comprensión de fenómenos sin la manipulación de variables. Esta elección metodológica se basa en la premisa de Hernández et al. (2014), quienes sostienen que esta forma de investigación se enfoca en la recopilación de datos, sin manipular variables ni realizar seguimientos a lo largo del tiempo.

**Métodos:** los métodos de investigación son herramientas valiosas en el proceso de investigación y análisis, y a menudo se utilizan de manera complementaria en diversos campos. La elección de un método específico depende de la naturaleza de la pregunta de investigación y los objetivos del estudio, siguiendo la premisa de Hernández et al. (2014) tenemos:

- **Método Deductivo:** se ha optado por este método debido a que el estudio se basó en la teoría de las variables de estudio y permitió llegar a conclusiones

específicas mediante un proceso lógico, comenzando con una hipótesis y luego buscando evidencia o datos específicos para refutar dicha hipótesis.

- **Método Interpretativo:** la elección de este método se basó en el enfoque del estudio, que se centró en comprender el significado subjetivo de las competencias profesionales de los egresados para la inserción laboral.
- **Método Analítico:** se eligió este método porque el estudio abordó el problema dividiéndolo en partes más pequeñas para su análisis detallado. Esto se llevó a cabo mediante el análisis de cada objetivo específico.

## 2.2. Población Muestral:

**Muestra poblacional:** Según Tamayo y Tamayo (2007), una muestra poblacional es el conjunto de la población más grande que se utiliza para realizar inferencias sobre dicha población. Esto se utiliza siempre y cuando se trate de poblaciones pequeñas con la finalidad de garantizar la recopilación de datos precisos para el estudio; por lo tanto, la muestra debe incluir a todos los miembros de la población. Por lo cual para esta investigación se tomó como muestra el total de la población siendo así 106 egresados.

**Tabla 1**

*Población de egresados de Administración de empresas 2021 y 2022 de la UNTRM*

| Escuela profesional | Año de egreso | Cantidad   |
|---------------------|---------------|------------|
|                     | 2021-I        | 39         |
| Administración de   | 2021-II       | 22         |
| Empresas            | 2022-I        | 4          |
|                     | 2022-II       | 41         |
| <b>TOTAL</b>        |               | <b>106</b> |

*Fuente: Información DAYRA – UNTRM 2023*

## 2.3. Variables

- **Variable 01:**

**Competencias profesionales:** se refieren a los conocimientos y habilidades, que una persona posee y puede aplicar de manera efectiva en el ámbito laboral; estas competencias pueden variar según el campo de trabajo y la industria en la que se

desenvuelven; asimismo, son adquiridas durante los estudios, la experiencia (Tobón, 2006).

- **Variable 02:**

**Inserción laboral:** es el proceso mediante el cual una persona encuentra y obtiene un empleo adecuado a sus habilidades, experiencia y expectativas; también se le conoce como colocación laboral o empleabilidad. Es el resultado de una combinación entre las capacidades y cualificaciones del individuo y demandas del mercado laboral (Weller, 2005).

#### **2.4. Técnicas e Instrumentos**

**Técnicas:** se utilizó la encuesta para obtener información con el fin de obtener una visión general o una comprensión más profunda sobre el tema de estudio; se realizó mediante la formulación de preguntas estructuradas que se aplicaron a los participantes, de manera online (Casas et al., 2003)

**Instrumento:** se utilizó un cuestionario para recopilar datos de manera estandarizada y sistemática, el cual estuvo conformado por 24 preguntas cerradas, con opción de respuesta de escala de Likert. Asimismo, fue elaborado en Google forms, para facilitar el acceso a los individuos de la muestra

**El análisis de datos:** Involucró una serie de pasos sistemáticos y rigurosos para procesar, interpretar y presentar los datos recopilados.

- 1) Preparación de datos: esto implicó la codificación de variables y la verificación que los datos estén completos.
- 2) Descripción de datos: consistió en realizar un análisis descriptivo de datos para obtener una comprensión inicial, mediante una estadística descriptiva demostrada en porcentajes.
- 3) Selección de técnicas de análisis: consistió en elegir la técnica de análisis, en este caso fue la de análisis de correlación para comprobar la hipótesis
- 4) Realización del análisis: consistió en realizar el análisis utilizando el software estadístico apropiado, en este caso SPSS y Excel.

### III. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Datos generales*

|                |               | Recuento | % de N columnas |
|----------------|---------------|----------|-----------------|
| Edad           | 21 a 25 años  | 47       | 44 %            |
|                | 26 a 30 años  | 52       | 47 %            |
|                | 31 a 35 años  | 5        | 6 %             |
|                | 36 a mas      | 2        | 1 %             |
|                | Total         | 106      | 100,0%          |
| Sexo           | Masculino     | 16       | 15 %            |
|                | Femenino      | 90       | 85 %            |
|                | Total         | 106      | 100,0%          |
| Sector laboral | Público       | 44       | 42 %            |
|                | Privado       | 32       | 30 %            |
|                | Independiente | 30       | 28 %            |
|                | Total         | 106      | 100,0%          |

*Fuente: Elaboración propia*

En la distribución de edades de los egresados de la carrera profesional de Administración de empresas para los años 2021 y 2022, el 47% se encuentra en el rango de 26 a 30 años, seguido por el 44% que tiene entre 21 y 25 años. Un 6% se encuentra en el rango de 31 a 35 años, y un pequeño porcentaje del 1% corresponde a egresados de 36 años a más; sugiriendo que la mayoría de los egresados son jóvenes. Del mismo modo se observa que el 85% de los egresados fueron mujeres, mientras que el 15% restante correspondió a varones; indicando que en su mayoría fueron mujeres. Una gran parte de los egresados representado por el 42% actualmente trabajan en el sector público, mientras que el 30% labora en el sector privado y el 28 % se desempeña como trabajador independiente. Estos resultados sugieren una tendencia hacia el empleo en el sector público para los egresados de la carrera de Administración de empresas.

### 3.1. Objetivo Especifico 1

Identificar la relación entre las competencias técnicas e inserción laboral de los egresados de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2021-2022.

**Tabla 3**

*Respuestas de la dimensión competencias técnicas*

| Ítem   | Siempre |       | Frecuentemente |       | A veces |       | Nunca |       | Total |     |
|--|---------|-------|----------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
|  | N       | %     | N              | %     | N       | %     | N     | %     | N     | %   |
| Capacitación para fortalecer el perfil profesional         | 32      | 30.19 | 53             | 50    | 14      | 13.21 | 7     | 6.604 | 106   | 100 |
| Experiencia laboral  | 11      | 10.38 | 36             | 33.96 | 48      | 45.28 | 11    | 10.38 | 106   | 100 |
| Formación en Tecnologías de la Información y comunicación. | 34      | 32.08 | 64             | 60.38 | 8       | 7.547 | 0     | 0     | 106   | 100 |

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 4**

*Respuestas variables Inserción laboral*

| Ítem   | Siempre |       | Frecuente mente |       | A veces |       | Nunca |       | Total |     |
|--|---------|-------|-----------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
|  | N       | %     | N               | %     | N       | %     | N     | %     | N     | %   |
| Formación en competencias  | 34      | 32.08 | 65              | 61.32 | 6       | 5.66  | 1     | 0.943 | 106   | 100 |
| Conocimientos universitarios para inserción laboral                | 45      | 42.45 | 52              | 49.06 | 8       | 8.411 | 1     | 0.935 | 106   | 100 |
| Habilidades blandas para la inserción laboral                      | 52      | 49.06 | 50              | 47.17 | 4       | 3.774 | 0     | 0     | 106   | 100 |
| Amplio campo laboral para la carrera de administración de empresas | 40      | 37.74 | 53              | 50    | 12      | 11.32 | 1     | 0.943 | 106   | 100 |

|   |    |       |    |       |    |       |    |       |     |     |
|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|-----|
| Conocimiento de los requerimientos indispensables que requiere el mercado laboral | 20 | 18.87 | 56 | 52.83 | 28 | 26.42 | 2  | 1.887 | 106 | 100 |
| Convenios institucionales como estrategia de inserción laboral                    | 20 | 18.87 | 45 | 42.45 | 34 | 32.08 | 7  | 6.604 | 106 | 100 |
| Talleres de orientación al mercado laboral antes de culminar la carrera           | 3  | 2.83  | 19 | 17.92 | 58 | 54.21 | 27 | 25.23 | 106 | 100 |
| Ferías laborales  | 2  | 1.89  | 17 | 16.04 | 51 | 48.11 | 36 | 33.96 | 106 | 100 |
| Orientación del centro laboral  | 0  | -     | 24 | 22.64 | 45 | 42.45 | 37 | 34.91 | 106 | 100 |
| Difusión de egresados exitosos  | 3  | 2.83  | 18 | 16.98 | 45 | 42.45 | 40 | 37.74 | 106 | 100 |
| Red de contactos para el entorno laboral  | 52 | 49.06 | 46 | 43.4  | 8  | 7.547 | 0  | 0     | 106 | 100 |
| Orientación familiar en el mundo laboral  | 50 | 47.17 | 45 | 42.45 | 11 | 10.38 | 0  | 0     | 106 | 100 |

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 5**

*Correlación entre competencias técnicas e inserción laboral*

|                 |                                  |                             | Competencias Técnicas | Inserción Laboral |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Competencias técnicas (agrupado) | Coefficiente de correlación | 1,000                 | ,305              |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | .                     | ,032              |
|                 |                                  | N                           | 106                   | 106               |
|                 | Inserción laboral (agrupado)     | Coefficiente de correlación | ,305                  | 1,000             |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | ,032                  | .                 |
|                 |                                  | N                           | 106                   | 106               |

*Fuente: Elaboración propia*

La tabla de correlación muestra un coeficiente de 0.3056 lo cual indica una correlación positiva débil; debido a que los egresados carecen de experiencia laboral sin embargo realizan cursos de especialización o diplomados como una medida complementaria para

su perfil profesional asimismo se preocupan en mantenerse informado sobre cómo evoluciona las nuevas tecnologías de la información; indicando que a medida que aumenta las competencias técnicas, también aumenta la inserción laboral. Estos resultados sugieren un interés significativo por parte de los egresados en la mejora continua de sus habilidades y conocimientos a través de la educación continua.

### 3.2. Objetivo Especifico 2

Analiza la relación entre las competencias metodológicas y la inserción laboral de los egresados de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021-2022.

**Tabla 6**

*Respuestas de la dimensión competencias metodológicas*

| Ítem   | Siempre |       | Frecuentemente |       | A veces |       | Nunca |       | Total |     |
|--|---------|-------|----------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
|  | N       | %     | N              | %     | N       | %     | N     | %     | N     | %   |
| Capacidad de solución de problemas                     | 20      | 18.87 | 73             | 68.87 | 13      | 12.26 | 0     | 0     | 106   | 100 |
| Compartir experiencia con nuevos compañeros de trabajo | 8       | 7.54  | 15             | 14.15 | 39      | 36.79 | 38    | 35.84 | 106   | 100 |
| Organización de actividades para el logro de objetivos | 37      | 34.91 | 64             | 60.38 | 5       | 4.717 | 0     | 0     | 106   | 100 |

*Fuente: Elaboración propia*



**Tabla 7***Respuestas variables Inserción laboral*

| Ítem  | Siempre |       | Frecuentemente |       | A veces |       | Nunca |       | Total |     |
|---|---------|-------|----------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
|   | N       | %     | N              | %     | N       | %     | N     | %     | N     | %   |
| Formación en competencias   | 34      | 32.08 | 65             | 61.32 | 6       | 5.66  | 1     | 0.943 | 106   | 100 |
| Conocimientos universitarios para inserción laboral                               | 45      | 42.45 | 52             | 49.06 | 8       | 8.411 | 1     | 0.935 | 106   | 100 |
| Habilidades blandas para la inserción laboral                                     | 52      | 49.06 | 50             | 47.17 | 4       | 3.774 | 0     | 0     | 106   | 100 |
| Amplio campo laboral para la carrera de administración de empresas                | 40      | 37.74 | 53             | 50    | 12      | 11.32 | 1     | 0.943 | 106   | 100 |
| Conocimiento de los requerimientos indispensables que requiere el mercado laboral | 20      | 18.87 | 56             | 52.83 | 28      | 26.42 | 2     | 1.887 | 106   | 100 |
| Convenios institucionales como estrategia de inserción laboral                    | 20      | 18.87 | 45             | 42.45 | 34      | 32.08 | 7     | 6.604 | 106   | 100 |
| Talleres de orientación al mercado laboral antes de culminar la carrera           | 3       | 2.83  | 19             | 17.92 | 58      | 54.21 | 27    | 25.23 | 106   | 100 |
| Ferías laborales  | 2       | 1.89  | 17             | 16.04 | 51      | 48.11 | 36    | 33.96 | 106   | 100 |
| Orientación del centro laboral  | 0       | -     | 24             | 22.64 | 45      | 42.45 | 37    | 34.91 | 106   | 100 |
| Difusión de egresados exitosos  | 3       | 2.83  | 18             | 16.98 | 45      | 42.45 | 40    | 37.74 | 106   | 100 |
| Red de contactos para el entorno laboral  | 52      | 49.06 | 46             | 43.4  | 8       | 7.547 | 0     | 0     | 106   | 100 |
| Orientación familiar en el mundo laboral  | 50      | 47.17 | 45             | 42.45 | 11      | 10.38 | 0     | 0     | 106   | 100 |

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 8***Correlación entre Competencias Metodológicas y Inserción Laboral*

|                 |   |                                | Competencias<br>Metodológicas | Inserción<br>Laboral |
|-----------------|---|--------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Competencias<br>Metodológicas<br>(agrupado) | Coefficiente de<br>correlación | 1,000                         | ,259                 |
|                 |   | Sig. (bilateral)               | .                             | ,040                 |
|                 |   | N                              | 106                           | 106                  |
|                 | Inserción<br>laboral<br>(agrupado)          | Coefficiente de<br>correlación | ,259                          | 1,000                |
|                 |   | Sig. (bilateral)               | ,040                          | .                    |
|                 |   | N                              | 106                           | 106                  |

*Fuente: elaboración propia*

La tabla de correlación muestra un coeficiente de 0.259 lo cual indica una relación positiva baja; esto se debe a que el 22% de los egresados de la carrera profesional de Administración de empresas de los años 2021 y 2022 no suelen compartir sus experiencias laborales para el desarrollo y la integración de sus nuevos compañeros de trabajo, demostrando la falta de una cultura de colaboración; aunque el 19% siempre y el 69% frecuentemente demuestran una actitud proactiva hacia la resolución de problemas en el entorno laboral, lo que es fundamental para el desarrollo de habilidades de liderazgo y toma de decisiones efectivas. Asimismo, solo el 60% con frecuencia y el 35% siempre organiza sus actividades para cumplirlos en el tiempo establecido demostrando así una capacidad frecuente para organizar sus actividades y cumplir con los plazos establecidos, lo que es fundamental para la eficiencia y productividad en el entorno laboral es decir a medida que aumenta las competencias metodológicas, también aumenta la inserción laboral.

### **3.3. Objetivo Especifico 3**

Describir la relación entre las competencias sociales y la inserción laboral de los egresados de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2021-2022.

**Tabla: 09***Respuestas de la dimensión competencias sociales*

| Ítem                           | Siempre |       | Frecuente mente |       | A veces |       | Nunca |      | Total |     |
|--------------------------------|---------|-------|-----------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-----|
|                                | F       | %     | F               | %     | F       | %     | F     | %    | F     | %   |
| Liderazgo en su centro laboral | 37      | 34.91 | 60              | 56.6  | 8       | 7.547 | 1     | 0.94 | 106   | 100 |
| Trabajo en Equipo              | 37      | 34.91 | 61              | 57.55 | 8       | 7.547 | 0     | 0    | 106   | 100 |
| Relación Interpersonal         | 65      | 61.32 | 28              | 26.42 | 13      | 12.26 | 0     | 0    | 106   | 100 |

*Fuente: elaboración propia***Tabla 10***Respuestas variables Inserción laboral*

| Ítem  | Siempre |       | Frecuentemente |       | A veces |       | Nunca |       | Total |     |
|---|---------|-------|----------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
|   | N       | %     | N              | %     | N       | %     | N     | %     | N     | %   |
| Formación en competencias   | 34      | 32.08 | 65             | 61.32 | 6       | 5.66  | 1     | 0.943 | 106   | 100 |
| Conocimientos universitarios para inserción laboral                               | 45      | 42.45 | 52             | 49.06 | 8       | 8.411 | 1     | 0.935 | 106   | 100 |
| Habilidades blandas para la inserción laboral                                     | 52      | 49.06 | 50             | 47.17 | 4       | 3.774 | 0     | 0     | 106   | 100 |
| Amplio campo laboral para la carrera de administración de empresas                | 40      | 37.74 | 53             | 50    | 12      | 11.32 | 1     | 0.943 | 106   | 100 |
| Conocimiento de los requerimientos indispensables que requiere el mercado laboral | 20      | 18.87 | 56             | 52.83 | 28      | 26.42 | 2     | 1.887 | 106   | 100 |
| Convenios institucionales como estrategia de inserción laboral                    | 20      | 18.87 | 45             | 42.45 | 34      | 32.08 | 7     | 6.604 | 106   | 100 |

|   |    |       |    |       |    |       |    |       |     |     |
|---|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|-----|-----|
| Talleres de orientación al mercado laboral antes de culminar la carrera | 3  | 2.83  | 19 | 17.92 | 58 | 54.21 | 26 | 25.23 | 106 | 100 |
| Ferías laborales  | 2  | 1.89  | 17 | 16.04 | 51 | 48.11 | 36 | 33.96 | 106 | 100 |
| Orientación del centro laboral  | 0  | -     | 24 | 22.64 | 45 | 42.45 | 37 | 34.91 | 106 | 100 |
| Difusión de egresados exitosos  | 3  | 2.83  | 18 | 16.98 | 45 | 42.45 | 40 | 37.74 | 106 | 100 |
| Red de contactos para el entorno laboral                                | 52 | 49.06 | 46 | 43.4  | 8  | 7.547 | 0  | 0     | 106 | 100 |
| Orientación familiar en el mundo laboral                                | 50 | 47.17 | 45 | 42.45 | 11 | 10.38 | 0  | 0     | 106 | 100 |

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 11**

*Correlación entre competencias sociales e inserción laboral*

|                 |                                  |                             | Competencias Sociales | Inserción Laboral |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Competencias Sociales (agrupado) | Coefficiente de correlación | 1,000                 | ,420              |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | .                     | ,035              |
|                 |                                  | N                           | 106                   | 106               |
|                 | Inserción laboral (agrupado)     | Coefficiente de correlación | ,420                  | 1,000             |
|                 |                                  | Sig. (bilateral)            | ,035                  | .                 |
|                 |                                  | N                           | 106                   | 106               |

*Fuente: elaboración propia*

De la tabla se interpreta que, existe una relación positiva moderada (0.42) y estadísticamente significativa ( $p$ -valor  $< 0.05$ ) entre las competencias sociales e inserción laboral en la muestra analizada. Esto indica que a medida que aumenta las competencias sociales también aumenta la inserción laboral.

El 35% de los egresados siempre contribuye con ideas o iniciativas para aportar en su centro laboral, mientras que el 56% lo hace con frecuencia estos resultados sugieren que gran parte de egresados demuestra una disposición constante para contribuir con ideas o iniciativas, lo que es fundamental para la innovación y el desarrollo en el entorno laboral. Asimismo, el 58 % de los egresados de la carrera profesional de Administración de

Empresas frecuentemente mostraron proactividad en la realización de actividades en equipo lo cual demuestra que la mayoría de egresados demostraron algún grado de proactividad en el trabajo en equipo, indicando un nivel alto de disposición para asumir un papel activo en la colaboración y la realización de tareas conjuntas. Solo el 26% frecuentemente se involucró en actividades recreativas en su centro laboral, estos resultados indican que aún les falta relacionarse con los demás, debido a que la participación en actividades recreativas puede tener un impacto positivo en el bienestar y la productividad laboral.

### 3.4. Objetivo Especifico 4

Describir la relación entre las competencias participativas y la inserción laboral de los egresados de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2021-2022.

**Tabla 12**

*Respuestas de la dimensión competencias participativas*

| Ítem                       | Siempre |       | Frecuentemen<br>te |       | A veces |       | Nunca |       | Total |     |
|----------------------------|---------|-------|--------------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
|                            | F       | %     | F                  | %     | F       | %     | F     | %     | F     | %   |
| Disponibilidad de aprender | 45      | 42.45 | 55                 | 51.89 | 5       | 4.717 | 1     | 0.943 | 106   | 100 |
| Responsabilidad            | 67      | 63.21 | 37                 | 34.91 | 2       | 1.887 | 0     | 0     | 106   | 100 |
| Capacidad de decisión      | 31      | 29.25 | 60                 | 56.6  | 15      | 14.15 | 0     | 0     | 106   | 100 |

*Fuente: elaboración propia*

**Tabla 13***Respuestas variables Inserción laboral*

| Ítem  | Siempre |       | Frecuentemente |       | A veces |       | Nunca |       | Total |     |
|---|---------|-------|----------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
|   | N       | %     | N              | %     | N       | %     | N     | %     | N     | %   |
| Formación en competencias   | 34      | 32.08 | 65             | 61.32 | 6       | 5.66  | 1     | 0.943 | 106   | 100 |
| Conocimientos universitarios para inserción laboral                               | 45      | 42.45 | 52             | 49.06 | 8       | 8.411 | 1     | 0.935 | 106   | 100 |
| Habilidades blandas para la inserción laboral                                     | 52      | 49.06 | 50             | 47.17 | 4       | 3.774 | 0     | 0     | 106   | 100 |
| Amplio campo laboral para la carrera de administración de empresas                | 40      | 37.74 | 53             | 50    | 12      | 11.32 | 1     | 0.943 | 106   | 100 |
| Conocimiento de los requerimientos indispensables que requiere el mercado laboral | 20      | 18.87 | 56             | 52.83 | 28      | 26.42 | 2     | 1.887 | 106   | 100 |
| Convenios institucionales como estrategia de inserción laboral                    | 20      | 18.87 | 45             | 42.45 | 34      | 32.08 | 7     | 6.604 | 106   | 100 |
| Talleres de orientación al mercado laboral antes de culminar la carrera           | 3       | 2.83  | 19             | 17.92 | 58      | 54.21 | 27    | 25.23 | 106   | 100 |
| Ferías laborales  | 2       | 1.89  | 17             | 16.04 | 51      | 48.11 | 36    | 33.96 | 106   | 100 |
| Orientación del centro laboral  | 0       | -     | 24             | 22.64 | 45      | 42.45 | 37    | 34.91 | 106   | 100 |
| Difusión de egresados exitosos  | 3       | 2.83  | 18             | 16.98 | 45      | 42.45 | 40    | 37.74 | 106   | 100 |
| Red de contactos para el entorno laboral  | 52      | 49.06 | 46             | 43.4  | 8       | 7.547 | 0     | 0     | 106   | 100 |
| Orientación familiar en el mundo laboral  | 50      | 47.17 | 45             | 42.45 | 11      | 10.38 | 0     | 0     | 106   | 100 |

*Fuente: Elaboración propia*

**Tabla 14**

Correlación entre competencias participativas e inserción laboral

|                 |  |                            | Competencias Participativas | Inserción Laboral |
|-----------------|--|----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Competencias Participativas (agrupado) | Coeficiente de correlación | 1,000                       | ,777              |
|                 |  | Sig. (bilateral)           | .                           | ,020              |
|                 |  | N                          | 106                         | 106               |
|                 | Inserción laboral (agrupado)           | Coeficiente de correlación | ,777                        | 1,000             |
|                 |  | Sig. (bilateral)           | ,020                        | .                 |
|                 |  | N                          | 106                         | 106               |

*Fuente: Elaboración propia*

La tabla de correlación analiza las variables de forma cruzada, el valor 1 indica una correlación perfecta ya que se comparan los mismos valores de la variable correlacional 1 con la variable correlacional 2. El coeficiente obtenido fue de 0.77, lo cual indica una relación positiva alta. Es decir, a medida que se incrementa las competencias participativas aumenta la inserción laboral.

Lo cual se debe a que el 42% siempre y 52 % frecuentemente le gusta escuchar detenidamente los consejos u orientaciones de sus compañeros de trabajo lo cual indica una actitud receptiva hacia la retroalimentación y el aprendizaje continuo, lo cual es valioso en un entorno laboral colaborativo, asimismo el 64% de ellos siempre cumplió con sus actividades laborales de acuerdo a lo planificado a pesar de presentarse situaciones difíciles, demostrando así una actitud resiliente y comprometida que refleja la capacidad de los egresados para adaptarse y superar desafíos. De igual manera se percibe una actitud reflexiva y empática de los egresados en su entorno laboral contribuyendo a un clima laboral positivo y relaciones laborales sólidas ya que la mayoría antes de tomar decisiones analizó cómo puede afectar a sus compañeros de trabajo.

En efecto el 32% consideró que las competencias adquiridas en la universidad siempre posibilitaron su inserción al mercado laboral, mientras que el 61% mencionó que frecuentemente fue así y estos resultados sugieren que las competencias adquiridas en la universidad tuvieron un impacto positivo en su inserción al mercado laboral, el 49% consideró que las habilidades blandas siempre les han facilitado encontrar trabajo, el 47% lo consideró frecuentemente, estos resultados sugieren una alta valoración de las habilidades blandas en el mercado laboral. En cambio, solo el 16% participó en ferias

laborales antes de su graduación, demostrando que su universidad debería reforzar e incentivar la participación.

### 3.5. Objetivo General

Determinar la relación entre las competencias profesionales e inserción laboral de los egresados de administración de empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2021-2022.

**Tabla 15**

*Correlación de variables*

|                    |   |                                | Competencias<br>Profesionales | Inserción<br>Laboral |
|--------------------|---|--------------------------------|-------------------------------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Competencias<br>profesionales<br>(agrupado) | Coefficiente de<br>correlación | 1.000                         | ,411                 |
|                    |   | Sig. (bilateral)               | .                             | ,031                 |
|                    | Inserción laboral<br>(agrupado)             | N                              | 106                           | 106                  |
|                    |   | Coefficiente de<br>correlación | ,421                          | 1.000                |
|                    |   | Sig. (bilateral)               | ,031                          | .                    |
|                    |   | N                              | 106                           | 106                  |

*Fuente: elaboración propia*

La tabla de correlación analiza las variables de forma cruzada, el valor 1 indica una correlación perfecta ya que se comparan los mismos valores de la variable correlacional 1 con la variable correlacional 2. Asimismo, el coeficiente obtenido fue de 0.411, lo cual indica una relación significativa positiva moderada; indicando que a medida que aumenta las competencias profesionales, también aumenta la inserción laboral.

Esto se debe a que 49% consideró que la red de contactos siempre es fundamental para encontrar trabajo, el 43% mencionó que, frecuentemente destacando así la importancia fundamental de una red de contactos en la búsqueda de empleo, crucial para asegurar oportunidades laborales. El 96 % sugieren una alta valoración de las habilidades blandas en el mercado laboral. Asimismo, la mayoría considero las competencias adquiridas en la universidad tuvieron un impacto positivo en su inserción al mercado laboral. El 2% participó en ferias laborales antes de culminar su carrera profesional, por lo cual la universidad debería reforzar e incentivar la participación.



#### **IV. DISCUSIÓN**

En relación al objetivo principal, se determinó que existe una relación positiva moderada entre las competencias profesionales y la inserción laboral de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM de los años 2021 y 2022, esto se debe a que los egresados se mantienen en constante capacitación y se encuentran abiertos a adquirir nuevos conocimientos adoptando siempre una actitud proactiva. Estos resultados coinciden con el estudio de Segura (2021) que demostró que las competencias de empleabilidad impactan significativamente en las oportunidades de empleo en los egresados de la Universidad Ricardo Palma en Lima. Sin embargo, difiere con el estudio de León y Rivera (2019) sobre la inserción laboral y las competencias profesionales de los egresados de economía de la UNHEVAL, identificando una relación positiva baja entre las competencias de base y técnicas con la inserción laboral. Por otro lado, coincide con el estudio de Gutiérrez y Milla (2019) sobre capacidades profesionales e inserción laboral en egresados de la carrera de administración USIL, que indica que las capacidades profesionales tienen una relación significativa con la inserción laboral para las fases de reclutamiento, selección, adiestramiento y desempeño de los egresados.

En relación al primer objetivo específico las competencias técnicas más destacadas en los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en los años 2021 y 2022 fueron la capacitación. Estos hallazgos coinciden con los resultados del estudio de Sarceda y Barreira (2021), que señalan que las habilidades sobresalientes para el reenganche educativo y la inserción laboral en Galicia son el aprendizaje autónomo y las prácticas de prevención de riesgos. Esta coincidencia resalta la importancia del trabajo en equipo para enfrentar los desafíos laborales. Resultados similares se encontraron en el estudio de Segura (2021), que indica que los egresados de la Escuela Profesional de Administración Y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma poseen un nivel alto de responsabilidad, realizar cursos de especialización, iniciativa, propósito y comunicación, lo que les ha permitido postularse con éxito e ingresar a puestos de trabajo.

En relación al segundo objetivo específico las competencias metodológicas más destacadas en los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en los años 2021 y 2022 fueron, la organización, las habilidades blandas y el liderazgo. Estos hallazgos coinciden con los resultados del estudio de Sarceda y Barreira (2021), que señalan que las habilidades sobresalientes para el reenganche educativo y la inserción

laboral en Galicia son el trabajo en equipo. Esta coincidencia resalta la importancia del trabajo en equipo para enfrentar los desafíos laborales. Resultados similares se encontraron en el estudio de Segura (2021), que indica que los egresados de la Escuela Profesional de Administración Y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma poseen un nivel alto de responsabilidad, lo que les ha permitido postularse con éxito e ingresar a puestos de trabajo.

Se evidencio que en cuanto al tercer objetivo específico las competencias sociales, para la inserción laboral de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en los años 2021 y 2022, los factores más relevantes son las relaciones interpersonales y el liderazgo, aspectos que estos egresados carecían, tenían en gran parte lo que generó una relación positiva moderada. Resultados similares se encontraron en el estudio de Gutiérrez y Milla (2019) sobre Capacidades profesionales e inserción laboral en egresados de la carrera de administración USIL, indicando que las relaciones interpersonales son fundamental para encontrar trabajo, así como emplear un comunicación asertiva y buena capacidad de toma de decisiones, debido a que el mercado laboral requiere personal que sea capaz de adaptarse a los distintos cambios del entorno.

En cuanto al cuarto objetivo específico las competencias participativas, para la inserción laboral de los egresados de Administración de Empresas de la UNTRM en los años 2021 y 2022, los factores más relevantes, la participación en ferias laborales y la red de contactos para obtener recomendaciones o información sobre oportunidades laborales, aspectos que estos egresados carecían, lo que generó una relación positiva moderada. Resultados similares se encontraron en el estudio de Gutiérrez y Milla (2019) sobre Capacidades profesionales e inserción laboral en egresados de la carrera de administración USIL, indicando que la participación en eventos laborales, ya que muchas veces el proceso de contratación no se lleva a cabo de manera adecuada, debido a que la mayoría de las empresas requieren experiencia en las actividades o responsabilidades asignadas dentro del puesto de trabajo. Todos los estudios coinciden en que un factor fundamental para la inserción laboral es la experiencia laboral.

## V. CONCLUSIONES

- Durante los años 2021 y 2022, se identificó una relación positiva moderada con un coeficiente de 0.411, entre las competencias profesionales de los egresados de la carrera de Administración de Empresas y su inserción laboral; con el cual se acepta la hipótesis de la investigación.
- Se identificó una relación positiva débil entre las competencias técnicas y la inserción laboral, lo que indica que las competencias técnicas por sí solas no son un factor determinante en la inserción laboral. Es probable que otros factores, como la experiencia laboral, las habilidades interpersonales o el contexto económico, tengan un impacto más significativo en la capacidad de encontrar empleo.
- La dimensión competencias metodológicas y la inserción laboral, presentan una relación significativa y un nivel de correlación bajo, esto sugiere que las habilidades metodológicas pueden desempeñar un papel en la capacidad de encontrar empleo, pero es probable que otros factores también influyan en la inserción laboral.
- El incremento de las competencias sociales se asocia con el aumento en la inserción laboral, indicando que las habilidades sociales desempeñan un papel importante en la capacidad de encontrar empleo, y que la falta de estas habilidades podría afectar negativamente la inserción laboral.
- El incremento en las competencias participativas se asocia con un aumento en la inserción laboral; por ello, las habilidades como la capacidad de trabajar en equipo, la comunicación efectiva y la colaboración, pueden desempeñar un papel importante en la capacidad de encontrar empleo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- La universidad continúe desempeñando un papel clave al fomentar el desarrollo de competencias profesionales, tales como la capacitación, organización, trabajo en equipo, habilidades blandas y liderazgo, entre los egresados de la carrera de Administración de Empresas, con el fin de seguir potenciando su capacidad para acceder a oportunidades laborales de manera exitosa.
- Los egresados mantengan una educación continua en cuanto a especializaciones, diplomados, maestrías entre otros, con el fin de mejorar sus capacidades, habilidades y destrezas que les ayuden a configurar su perfil profesional de acuerdo con las exigencias del mercado laboral, asimismo mantener activo su red de contactos y adquirir experiencias laborales.
- Implementar estrategias para aumentar la participación de los estudiantes en actividades recreativas, talleres y ferias laborales durante su etapa universitaria, así como establecer programas de prácticas profesionales, ya que la inserción laboral se ve dificultada por la falta de experiencia y la necesidad de contar con recomendaciones o comunicaciones sobre oportunidades laborales. Esto puede facilitar el acceso de los egresados a oportunidades laborales a través de una red de contactos sólida
- Las instituciones educativas presten especial atención al desarrollo de habilidades sociales y participativas, ya que estas habilidades desempeñan un papel importante en la capacidad de encontrar empleo, la adquisición de experiencia laboral y la comprensión del contexto económico. Asimismo, realizar estudios adicionales para comprender mejor la dinámica entre estas competencias profesionales y la inserción laboral, con el fin de proporcionar orientación más específica sobre cómo fortalecer estas habilidades en los estudiantes y graduados.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermúdez, G., y Escalante, A. (2021). El reto de la educación 4.0: competencias laborales para el trabajo emergente por la covid-19. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. 10 (19). <https://doi.org/10.23913/ricsh.v10i19.242>
- Gutiérrez, J., y Milla, I. (2019). *Capacidades profesionales e inserción laboral en egresados de la carrera de administración USIL 2018-1*. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/c14544c3-9852-498b-b23e-65629ffe01a5>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). McGrawHill/ Interamericana Editores, S.A. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- León, G., y Rivera, L. (2019). *Inserción laboral y las competencias profesionales de los egresados de economía de la UNHEVAL, periodo 2010-2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5345/TEC00366L46.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Martínez, P., y González, C. (2019). Competencias personales y participativas vinculantes a la inserción laboral de los universitarios: Validación de una escala. *Revista Electrónica De Investigación Y Evaluación Educativa*, 25(1). <https://doi.org/10.7203/relieve.25.1.13164>
- Nava, F. (2016). *Investigación básica y aplicada*. <https://es.slideshare.net/FabiolaNava4/investigacin-bsica-y-aplicada-58356533>
- Parrado, A., y Botache, S. (2021). Modelo de análisis de brechas entre las competencias laborales adquiridas en la Universidad y las demandadas por el mercado laboral de ingenieros industriales en Colombia. [Tesis de pregrado, Universidad Distrital Francisco José Caldas]. Repositorio de la Universidad Distrital Francisco José Caldas. <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/29674>

- Pérez, O., y Pinto, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Rabanal, R., Huamán, C., Murga, N., y Chauca, P. (2020). Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista de Ciencias sociales*. 16 (2), 250-258
- Sarceda, M., y Barreira, E. (2021). La formación profesional básica y su contribución al desarrollo de competencias para el reenganche educativo y la inserción laboral: percepción del alumnado. *Educar*, 57(2), 319-332. <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1239>
- Segura, K. (2021). *Mejorar la Inserción Laboral de los Egresados 2019 – II de la Escuela Profesional de Administración Y Gerencia de la Universidad Ricardo Palma a partir del Desarrollo de Competencias de Empleabilidad*. [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6248>
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega Editore.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias. [https://www.researchgate.net/profile/Juergen-Weller/publication/228337669\\_Insercion\\_laboral\\_de\\_jovenes\\_expectativas\\_demanda\\_laboral\\_y\\_trayectorias/links/573dc1d108aea45ee842d4c7/Insercion-laboral-de-jovenes-expectativas-demanda-laboral-y-trayectorias.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Juergen-Weller/publication/228337669_Insercion_laboral_de_jovenes_expectativas_demanda_laboral_y_trayectorias/links/573dc1d108aea45ee842d4c7/Insercion-laboral-de-jovenes-expectativas-demanda-laboral-y-trayectorias.pdf)

## ANEXOS

### Anexo N° 01: Operacionalización de Variables

| VARIABLES                  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES   | INDICADORES                 | ESCALA  | INSTRUMENTO  |
|----------------------------|--|--|---------------|-----------------------------|---------|--------------|
| Competencias profesionales | Son un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo. (Bunk, 1994) | Esta variable se medirá a través de un cuestionario online con escala de likert. | Técnica       | Especialización o diplomado | Ordinal | Cuestionario |
|                            |  |  |               | Experiencia laboral         |         |              |
|                            |  |  |               | TIC                         |         |              |
|                            |  |  | Metodológica  | Resolución de problemas     |         |              |
|                            |  |  |               | Compartir experiencia       |         |              |
|                            |  |  |               | Organización de tiempo      |         |              |
|                            |  |  | Social        | Liderazgo                   |         |              |
|                            |  |  |               | Trabajo en equipo           |         |              |
|                            |  |  |               | Relación interpersonal      |         |              |
|                            |  |  | Participativa | Disponibilidad de aprender  |         |              |
|                            |  |  |               | Responsabilidad             |         |              |
|                            |  |  |               | Capacidad de decisión       |         |              |

Nota. Esta tabla se basó en el libro la transmisión de las competencias de la formación y perfeccionamiento profesionales. (Bunk, 1994).

| VARIABLES           | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES                             | INDICADORES               | ESCALA  | INSTRUMENTO  |
|---------------------|--|--|---|---------------------------|---------|--------------|
| Inserción Laboral   | Inserción laboral es el proceso mediante el cual una persona encuentra y obtiene un empleo adecuado a sus habilidades, experiencia y expectativas; también se le conoce como colocación laboral o empleabilidad. Es el resultado de una combinación entre las capacidades y cualificaciones del individuo y las oportunidades y demandas del mercado laboral (Weller, 2005). | Esta variable se medirá a través de un cuestionario online con escala de Likert. | Factores internos                       | Formación en competencias | Ordinal | Cuestionario |
|                     |  |  |   | Conocimientos académicos  |         |              |
|                     |  |  |   | Habilidades blandas       |         |              |
|                     |  |  | Mercado laboral                         | Oferta de profesionales   |         |              |
|                     |  |  |   | Necesidades del mercado   |         |              |
|                     |  |  |   | Convenios                 |         |              |
|                     |  |  | Instrumentos del proceso de orientación | Talleres                  |         |              |
|                     |  |  |   | Agentes sociales          |         |              |
|                     |  |  |   | Valoración de puestos     |         |              |
|                     |  |  | Orientación laboral                     | Seguimiento del egresado  |         |              |
| Red de contactos    |  |  |   |                           |         |              |
| Familia profesional |  |  |   |                           |         |              |

Nota. Esta tabla se basó en el libro Inserción laboral de Agustín Galán García



## Anexo N° 02: Cuestionario de Investigación

### UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS

#### FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

El siguiente cuestionario tiene por finalidad recopilar información referente a las competencias profesionales e inserción laboral de los egresados de Administración de Empresas, por ello te agradecemos la valiosa colaboración que prestas a este estudio y esperamos que lo llenes con sinceridad.

#### I. Datos generales

|  |              |
|--|--------------|
| <b>Sexo:</b> F ( ) M ( )   | <b>Edad:</b> |
| <b>Sector laboral:</b> Público ( ) Privado ( ) Independiente ( ) |              |

**II. Instrucciones:** A continuación, se presenta dos cuadros con una serie de ítems. Si surge alguna duda consulte al encuestador.

**Leyenda:** S = siempre F = frecuentemente A = a veces N = nunca

#### ÍTEMS RELACIONADOS A COMPETENCIAS

| N°   | ÍTEMS  | ESCALA |   |   |   |
|--|--|--------|---|---|---|
|  |  | S      | F | A | N |
| <b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA TÉCNICA</b>      |  |        |   |   |   |
| 1  | ¿Realizas cursos de especialización o diplomados como una medida complementaria para tu perfil profesional?      |        |   |   |   |
| 2  | ¿Actualmente consideras tener la experiencia necesaria para las exigencias laborales?                            |        |   |   |   |
| 3  | ¿Te preocupas de informarte sobre cómo evolucionan las nuevas tecnologías relacionadas a tu carrera profesional? |        |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA METODOLÓGICA</b> |  |        |   |   |   |
| 4  | ¿Resuelves los problemas en tu trabajo conforme a experiencias anteriores, sin poner peros?                      |        |   |   |   |
| 5  | ¿Te cuesta compartir tus experiencias laborales con nuevos compañeros de trabajo?                                |        |   |   |   |
| 6  | ¿Te gusta organizar tus actividades para cumplir en el tiempo programado?  |        |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA SOCIAL</b>       |  |        |   |   |   |
| 7  | ¿Te gusta contribuir con iniciativas o brindar opiniones para aportar en tu centro laboral?                      |        |   |   |   |

|   |   |  |  |  |  |
|---|---|--|--|--|--|
| 8   | ¿Te consideras proactivo ante la realización de actividades en equipo?  |  |  |  |  |
| 9   | ¿Te consideras una persona social, que le gusta involucrarse en actividades recreativas de tu centro laboral?                   |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN: COMPETENCIA PARTICIPATIVA</b> |   |  |  |  |  |
| 10  | ¿Te gusta escuchar detenidamente los consejos u orientaciones de tus compañeros de trabajo?                                     |  |  |  |  |
| 11  | ¿Consideras que cumples con tus actividades laborales de acuerdo a lo planificado a pesar de presentarse situaciones difíciles? |  |  |  |  |
| 12  | ¿Antes de tomar decisiones analizas cómo puede afectar a tus compañeros?  |  |  |  |  |

### ÍTEMS RELACIONADOS A INSERCIÓN LABORAL

| N°   | ÍTEMS   | ESCALA |   |   |   |
|--|---|--------|---|---|---|
|  |   | S      | F | A | N |
| <b>DIMENSIÓN: FACTORES INTERNOS</b>                      |   |        |   |   |   |
| 13   | ¿Las competencias adquiridas en la universidad posibilitaron tu inserción al mercado laboral?                                 |        |   |   |   |
| 14   | ¿Los conocimientos académicos adquiridos en la universidad posibilitaron tu inserción al mercado laboral?                     |        |   |   |   |
| 15   | ¿Cómo egresado, la universidad brinda información respecto a los éxitos de los egresados y los lugares donde están laborando? |        |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN: MERCADO LABORAL</b>                        |   |        |   |   |   |
| 16   | ¿Consideras que el campo laboral de tu carrera profesional es amplio?   |        |   |   |   |
| 17   | ¿Cómo egresado en Administración conoces las necesidades actuales que requiere el mercado laboral?                            |        |   |   |   |
| 18   | ¿Consideras que los convenios de la universidad con otras instituciones podrían favorecer tu inserción laboral?               |        |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN: INSTRUMENTOS DE PROCESO DE ORIENTACIÓN</b> |   |        |   |   |   |
| 19   | ¿Antes de culminar tu carrera universitaria participaste en talleres de orientación al mercado laboral?                       |        |   |   |   |
| 20   | ¿Antes de culminar tu carrera universitaria participaste en ferias laborales, para informarte o conseguir contactos?          |        |   |   |   |
| 21   | ¿Cuándo culminaste tu carrera universitaria habías recibido una orientación al mercado laboral?                               |        |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN ORIENTACIÓN LABORAL</b>                     |   |        |   |   |   |
| 22   | ¿Cómo egresado, la universidad brinda información respecto a los éxitos de los egresados y los lugares donde están laborando? |        |   |   |   |
| 23   | ¿Consideras que tener contactos es fundamental para encontrar trabajo?  |        |   |   |   |
| 24   | ¿Tus familiares profesionales te dan consejos para conseguir un nuevo trabajo?  |        |   |   |   |

## Anexo N° 03: Validación de Instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Título de la Investigación:** Competencias profesionales e inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022.

**Investigador Principal:** Culqui Huaman Delia Enita

**Afiliación del Investigador:** Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

**Instrumento a Validar:** Cuestionario sobre las competencias profesionales y la inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022.

### INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO:

Se le solicita revisar detenidamente el instrumento adjunto y proporcionar sus comentarios y sugerencias para garantizar su validez. Por favor, complete la siguiente ficha de validación.

#### 1. Pertinencia del Contenido:

- ¿El instrumento aborda los temas y aspectos esenciales relacionados con el objetivo de la investigación?

•  Sí

•  No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 2. Claridad de los Ítems:

- ¿Los ítems del instrumento son claros y fáciles de entender?

•  Sí

•  No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 3. Relevancia de los Ítems:

- ¿Los ítems son relevantes para el propósito del instrumento?

•  Sí

•  No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 4. Consistencia y Coherencia:

- ¿El instrumento es coherente en su enfoque y terminología a lo largo de todos los ítems?

•  Sí

•  No

**Comentarios y sugerencias:**

5. **Formato y Diseño:**

- ¿El formato y diseño del instrumento facilitan la comprensión y respuesta por parte de los participantes?

- Sí
- No

**Comentarios y sugerencias:**

6. **Otros Comentarios Generales:**

**Nombre del Experto:** Carlos A. Hinojosa Saavedra

**Firma del Experto:**  **Fecha:** 28 SET 23

Este modelo puede ser adaptado según las necesidades específicas de la investigación y el tipo de instrumento que se esté validando. Es importante que el instrumento que se quiere validar se adjunte o acompañe a esta ficha cuando se envíe a los expertos.

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Título de la Investigación:** Competencias profesionales e inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022.

**Investigador Principal:** Culqui Huaman Delia Enita

**Afiliación del Investigador:** Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

**Instrumento a Validar:** Cuestionario sobre las competencias profesionales y la inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022.

### INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO:

Se le solicita revisar detenidamente el instrumento adjunto y proporcionar sus comentarios y sugerencias para garantizar su validez. Por favor, complete la siguiente ficha de validación.

#### 1. Pertinencia del Contenido:

- ¿El instrumento aborda los temas y aspectos esenciales relacionados con el objetivo de la investigación?

- Sí
- No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 2. Claridad de los Ítems:

- ¿Los ítems del instrumento son claros y fáciles de entender?

- Sí
- No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 3. Relevancia de los Ítems:

- ¿Los ítems son relevantes para el propósito del instrumento?

- Sí
- No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 4. Consistencia y Coherencia:

- ¿El instrumento es coherente en su enfoque y terminología a lo largo de todos los ítems?

- Sí
- No

**Comentarios y sugerencias:**

5. **Formato y Diseño:**

- ¿El formato y diseño del instrumento facilitan la comprensión y respuesta por parte de los participantes?

- Sí

- No

**Comentarios y sugerencias:**

6. **Otros Comentarios Generales:**

**Nombre del Experto:** BENIGNO ROLDAN POLO ESCOBAR

**Firma del Experto:** [Firma] **Fecha:** 01-10-23

Este modelo puede ser adaptado según las necesidades específicas de la investigación y el tipo de instrumento que se esté validando. Es importante que el instrumento que se quiere validar se adjunte o acompañe a esta ficha cuando se envíe a los expertos.

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**Título de la Investigación:** Competencias profesionales e inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022.

**Investigador Principal:** Culqui Huaman Delia Enita

**Afiliación del Investigador:** Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

**Instrumento a Validar:** Cuestionario sobre las competencias profesionales y la inserción laboral de egresados de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2021-2022.

### INSTRUCCIONES PARA EL EXPERTO:

Se le solicita revisar detenidamente el instrumento adjunto y proporcionar sus comentarios y sugerencias para garantizar su validez. Por favor, complete la siguiente ficha de validación.

#### 1. Pertinencia del Contenido:

- ¿El instrumento aborda los temas y aspectos esenciales relacionados con el objetivo de la investigación?

•  Sí

•  No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 2. Claridad de los Ítems:

- ¿Los ítems del instrumento son claros y fáciles de entender?

•  Sí

•  No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 3. Relevancia de los Ítems:

- ¿Los ítems son relevantes para el propósito del instrumento?

•  Sí

•  No

**Comentarios y sugerencias:**

#### 4. Consistencia y Coherencia:

- ¿El instrumento es coherente en su enfoque y terminología a lo largo de todos los ítems?

•  Sí

•  No

**Comentarios y sugerencias:**

5. **Formato y Diseño:**


- ¿El formato y diseño del instrumento facilitan la comprensión y respuesta por parte de los participantes?

- Sí
- No

**Comentarios y sugerencias:**

6. **Otros Comentarios Generales:**

**Nombre del Experto:** JULIO AREVALO REATEGUI

**Firma del Experto:**  **Fecha:** 02/10/23

Este modelo puede ser adaptado según las necesidades específicas de la investigación y el tipo de instrumento que se esté validando. Es importante que el instrumento que se quiere validar se adjunte o acompañe a esta ficha cuando se envíe a los expertos.