

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



TESIS

**COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA
PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA
UNSAAC, 2023**

PRESENTADO POR :

Br. JON WILFREDO QQUENTA HUAHUASURI

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

ASESOR:

Dr. RAÚL ABARCA ASTETE

CUSCO – PERÚ

2026



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el Asesor Dr. RAÚL ABARCA ABTETE.....
..... quien aplica el software de detección de similitud al
trabajo de investigación/tesis titulada: COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL
DESARROLLO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS DE LA UNSAAC, 2023.....

Presentado por: Dr. JUAN WILFREDO GARCÍA HUAYHUARI..... DNI N° 72805742.....;
presentado por: DNI N°:
Para optar el título Profesional/Grado Académico de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN.....

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 03 veces, mediante el
Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de**
Similitud en la UNSAAC y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 7.....%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 04 de SEPTIEMBRE de 2026.....

Firma

Post firma: RAÚL ABARCA ABTETE.....

Nro. de DNI: 23802978.....

ORCID del Asesor: 0000-0008-8739-7578.....

Se adjunta:

- Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
- Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 272594618060995.....

COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIO...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:618060995

Fecha de entrega

28 ago 2026, 11:51 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

28 ago 2026, 11:56 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCU....pdf

Tamaño del archivo

2.4 MB

202 páginas

38.156 palabras

234.624 caracteres

7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 18 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 4%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Presentación

Señor Decano de la Facultad de Administración y Turismo de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

En cumplimiento de los lineamientos vigentes establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Administración y Turismo, se presenta el estudio titulado “COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNSAAC, 2023”.

La presente disertación fue desarrollada con base en conocimientos teóricos y prácticos, adquiridos durante la etapa de formación profesional, aplicando la metodología científica pertinente para el desarrollo del contenido.

El tesista.

Dedicatoria

A mi familia, por ser el pilar fundamental de mi vida y mi mayor motivación para alcanzar esta meta.

A Silvia Huahuasuri Cuyo, por su amor incondicional, sus sacrificios y por haberme enseñado el valor de la perseverancia.

A Maylly Qquenta Huahuasuri, por su constante apoyo, su aliento en los momentos de dificultad y por creer siempre en mi capacidad.

Este logro es el reflejo de todo lo que me han brindado; es tan suyo como mío.

Jon Wilfredo Qquenta Huahuasuri.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC) y a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, por haberme acogido en sus aulas y brindarme la formación profesional, ética y académica que hoy me define.

Un profundo y sincero agradecimiento a mi asesor, el Dr. Raúl Abarca Astete. Gracias por su invaluable guía, su paciencia, su dedicación y por compartir su amplia experiencia y rigor académico conmigo. Sus sabios consejos y su constante orientación fueron determinantes para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

A mi familia, especialmente a Silvia Huahuasuri Cuyo, Maylly Qqenta Huahuasuri y Liz Valerie Roque Tinta, por ser mi soporte emocional inquebrantable, por su infinita paciencia y por acompañarme incondicionalmente a lo largo de toda mi etapa universitaria. Sin su respaldo, este proyecto no habría sido posible.

Finalmente, a todas las personas y amigos que, de una u otra manera, aportaron con su conocimiento, palabras de aliento y tiempo para que este objetivo se hiciera realidad. A todos, muchas gracias.

Jon Wilfredo Qqenta Huahuasuri.

Índice

Presentación	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Situación Problemática	1
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1 Problema General	4
1.2.2 Problemas Específicos	4
1.3 Justificación de la Investigación	5
1.3.1 Justificación Social	5
1.3.2 Justificación Práctica	5
1.3.3 Justificación Teórica	6
1.3.4 Justificación Metodológica	6
1.4 Objetivos de la Investigación	6
1.4.1 Objetivo General	6
1.4.2 Objetivos Específicos	6

Capítulo II. Marco Teórico	8
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	8
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	8
2.1.2 Antecedentes Nacionales	11
2.1.3 Antecedentes Locales.....	14
2.2 Bases Teóricas	17
2.2.1 Competencias Laborales	17
2.2.2 Desempleo.....	35
2.3 Marco Legal	50
2.3.1 Constitución Política del Perú.....	50
2.3.2 Ley N° 30220 - Ley Universitaria.....	51
2.3.3 Ley N° 28740 - Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE).....	52
2.3.4 Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.....	53
2.4 Marco Institucional	54
2.4.1 Eje de Competencias para la Inserción Laboral.....	54
2.4.2 Eje de Formación Continua para Egresados	56
2.4.3 Eje de Emprendimiento como Mitigador del Desempleo.....	57
2.5 Marco Conceptual	58
2.6 Formulación de la Hipótesis	62
2.6.1 Hipótesis General.....	62
2.6.2 Hipótesis Específicas	62
2.7 Variables	63

2.7.1 Variables	63
2.7.2 Conceptualización de Variables.....	63
2.7.3 Operacionalización de Variables	64
Capítulo III. Metodología de Investigación	69
3.1 Según las Fuentes de Información	69
3.2 Enfoque de la Investigación.....	69
3.3 Alcance de la Investigación	70
3.4 Propósito de la Investigación	71
3.5 Diseño de la Investigación	71
3.6 Método de la Investigación.....	72
3.7 Población y Muestra de la Investigación	72
3.7.1 Población.....	72
3.7.2 Muestra	73
3.7.3 Unidad de Análisis.....	74
3.8 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	74
3.8.1 Diseño de Técnicas	74
3.8.2 Diseño de Instrumentos.....	74
3.9 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	75
3.9.1 Validez de los Instrumentos.....	75
3.9.2 Confiabilidad de los Instrumentos	75
3.10.1 Distribución de la Muestra.....	76
3.10.2 Grado de Asociación entre las Variables	78
Capítulo IV. Descripción del Área de Estudio.....	79

4.1 Introducción	79
4.2 Escuela Profesional de Ciencias Administrativas	80
4.2.1 Breve Reseña Histórica.....	80
4.2.2 Modelo Educativo.....	81
4.2.3 Misión y Visión.....	83
4.2.4 Objetivo.....	83
4.2.5 Perfil Profesional	85
4.2.6 Campo Ocupacional.....	86
4.3 Diagnóstico sobre Competencias Laborales	87
4.3.1 Encuesta sobre el Perfil del Egresado de la UNSAAC.....	87
4.3.2 Matriz de Pertinencia con las Necesidades Demandadas de la Región	89
4.3.3 Matriz de Competencias Generales y Criterios de Logro	94
4.4 Diagnóstico sobre Desempleo Laboral	97
4.4.1 Duración en un Empleo Formal Asalariado.....	98
4.4.2 Condiciones de Empleo de los Egresados Universitarios.....	101
Capítulo V. Análisis e Interpretación de los Resultados.....	110
5.1 Introducción	110
5.2 Resultados Descriptivos.....	110
5.2.1 Variable Competencia Laboral	111
5.2.2 Variable Desempleo.....	116
5.3 Análisis de Correlación.....	123
5.3.1 Relación entre Competencia Laboral y Desempleo	124
5.4 Análisis de las Entrevistas	132

Capítulo VI. Discusión de los Resultados.....	140
6.1 Comparación crítica de la literatura existente.....	140
6.2 Limitaciones de Estudio.....	144
6.3 Implicancias del Estudio	145
Conclusiones	147
Recomendaciones	150
Referencias Bibliográficas	152
Anexos	159

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variables.....	64
Tabla 2 Total de egresados por semestre académico	73
Tabla 3 Distribución de la muestra censal de egresados por semestre académico	73
Tabla 4 Estadística de fiabilidad global del cuestionario – Alfa de Cronbach	75
Tabla 5 Prueba de normalidad competencias laborales y desempleo	77
Tabla 6 Coeficiente de correlación por Rango de Spearman	78
Tabla 7 Matriz de articulación y pertinencia de las necesidades demandadas de la región	90
Tabla 8 Matriz de competencias generales y criterios de logro.....	94
Tabla 9 Matriz de competencias específicas y criterios de logro	95
Tabla 10 Distribución de los niveles de la variable competencia laboral.....	111
Tabla 11 Distribución de los niveles de la dimensión gestión de recursos.....	112
Tabla 12 Distribución de los niveles dimensión relacionamiento interpersonal	113
Tabla 13 Distribución de los niveles de la dimensión uso de la información.....	114
Tabla 14 Distribución de los niveles de la dimensión uso de tecnología	115
Tabla 15 Distribución de los niveles de la variable desempleo	117
Tabla 16 Distribución de los niveles de la dimensión desempleo cíclico.....	118
Tabla 17 Distribución de los niveles dimensión desempleo de larga duración	119
Tabla 18 Distribución de los niveles de la dimensión desempleo estructural	120
Tabla 19 Distribución de los niveles de la dimensión desempleo friccional.....	121
Tabla 20 Distribución de los niveles de la dimensión desempleo específico	122
Tabla 21 Análisis de correlación entre la competencia laboral y el desempleo	124
Tabla 22 Análisis de correlación entre la gestión de recursos y el desempleo	126

Tabla 23 Análisis de correlación entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo	127
Tabla 24 Análisis de correlación entre el uso de la información y el desempleo	129
Tabla 25 Análisis de correlación entre el uso de tecnología y el desempleo.....	131
Tabla 26 Análisis de entrevistas aplicadas a empleadores del sector público y privado	132
Tabla 27 Matriz de consistencia	160
Tabla 28 Matriz de instrumento de recolección de datos	164

Índice de Figuras

Figura 1 Composición de los desempleados	45
Figura 2 Los flujos de la fuerza de trabajo	47
Figura 3 Priorización de competencias específicas	88
Figura 4 Priorización de competencias generales	89
Figura 5 Tiempo promedio de empleo asalariado formal tras egresar de la universidad - 2021 ..	98
Figura 6 Tiempo total de empleo asalariado formal (porcentaje de bachilleres - 2021)	99
Figura 7 Tiempo promedio de empleo asalariado formal según campo de la educación - 2021	100
Figura 8 Tiempo promedio de empleo asalariado formal según experiencia laboral previa - 2021	100
Figura 9 Evolución del desempleo (%) de los egresados universitarios según regiones.....	103
Figura 10 Evolución del desempleo (%) de los egresados universitarios según sexo	104
Figura 11 Evolución del desempleo (%) - egresados universitarios por campo de educación...	105
Figura 12 Evolución del subempleo invisible (%) - egresados universitarios según regiones...	106
Figura 13 Evolución del subempleo invisible (%) de los egresados universitarios según sexo .	107
Figura 14 Evolución de la informalidad (%) de los egresados universitarios según regiones ...	108
Figura 15 Evolución de la tasa de informalidad de los egresados universitarios según sexo.....	109
Figura 16 Distribución de los niveles de la variable competencia laboral	112
Figura 17 Distribución de los niveles de la dimensión gestión de recursos	113
Figura 18 Distribución de los niveles de la dimensión relacionamiento interpersonal	114
Figura 19 Distribución de los niveles de la dimensión uso de la información	115
Figura 20 Distribución de los niveles de la dimensión uso de tecnología	116
Figura 21 Distribución de los niveles de la variable desempleo.....	117

Figura 22 Distribución de los niveles de la dimensión desempleo cíclico	118
Figura 23 Distribución de los niveles dimensión desempleo de larga duración.....	119
Figura 24 Distribución de los niveles de la dimensión desempleo estructural	120
Figura 25 Distribución de los niveles de la dimensión desempleo friccional.....	121
Figura 26 Distribución de los niveles de la dimensión desempleo específico.....	122

Resumen

La presente indagación denominada “COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNSAAC, 2023”, tuvo como finalidad determinar la relación de las competencias laborales con el desempleo en el contexto de los egresados de dicha institución durante el año 2023. La indagación se enmarcó dentro del enfoque mixto con predominancia cuantitativa, con un diseño no experimental de corte transversal, y nivel descriptivo - correlacional, haciendo uso del método hipotético - deductivo. La muestra comprendió a 151 egresados correspondientes a los semestres académicos 2021-II y 2022-I, y los datos fueron obtenidos mediante un cuestionario estructurado (escala Likert) y una guía de entrevista a empleadores. Se concluyó que las competencias laborales, expresadas a través de sus dimensiones, se relacionan de forma inversa y altamente significativa con el desempleo ($Rho = -0.406$, $Sig. = 0.000$), evidenciando un diagnóstico integral; un incremento en la capacidad de gestión de recursos reduce el desempleo (coef. = -0.438 , $Sig. = 0.001$), un mayor relacionamiento interpersonal disminuye la desocupación (coef. = -0.299 , $Sig. = 0.001$) y un mejor manejo de la información (coef. = -0.382 , $Sig. = 0.000$) y uso de tecnologías (coef. = -0.276 , $Sig. = 0.002$) impactan negativamente en los niveles de desempleo

Palabras clave. Competencias laborales, Desempleo, Gestión de recursos, Relacionamiento interpersonal, Inserción laboral.

Abstract

The present research titled “LABOR COMPETENCIES AND THEIR RELATIONSHIP WITH THE UNEMPLOYMENT OF GRADUATES FROM THE PROFESSIONAL SCHOOL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES OF UNSAAC, 2023”, aimed to determine the relationship between labor competencies and unemployment in the context of the graduates of said institution during the year 2023. The research was framed within a mixed approach with quantitative predominance, using a non-experimental cross-sectional design, and a descriptive-correlational level, utilizing the hypothetico-deductive method. The sample comprised 151 graduates corresponding to the academic semesters 2021-II and 2022-I, and the data were collected through a structured questionnaire (Likert scale) and an employer interview guide. It was concluded that labor competencies, expressed through their dimensions, are inversely and highly significantly related to unemployment ($Rho = -0.406$, $Sig. = 0.000$), showing a comprehensive diagnosis; an increase in resource management capacity reduces unemployment ($coef. = -0.438$, $Sig. = 0.001$), greater interpersonal relationship skills decrease joblessness ($coef. = -0.299$, $Sig. = 0.001$), and better information handling ($coef. = -0.382$, $Sig. = 0.000$) and use of technologies ($coef. = -0.276$, $Sig. = 0.002$) negatively impact unemployment levels.

Keywords: Labor competencies, Unemployment, Resource management, Interpersonal relationships, Labor insertion.

Introducción

En un mercado laboral caracterizado por su constante transformación y alta competitividad, las instituciones de educación superior enfrentan el desafío de preparar a los estudiantes para responder eficazmente a las demandas reales y vigentes del entorno organizacional, una vez que los profesionales intentan integrarse a la PEA (Población Económicamente Activa), resulta imperativo que demuestren y perfeccionen continuamente sus competencias laborales para integrarse al mercado laboral y mitigar el riesgo de desocupación.

Considerando la necesidad de aportar evidencia empírica orientada a mejorar el perfil profesional, surge la presente investigación con el propósito de determinar la relación entre las competencias laborales y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023. Su relevancia radica en que identifica, recoge y organiza los requerimientos actuales del sector empleador, evaluando los mecanismos de incorporación y los factores que influyen directamente en el desempleo laboral. El trabajo de investigación consta de seis capítulos que a continuación se detallan:

Capítulo I. Planteamiento del Problema. Comprende el diagnóstico de la problemática, el planteamiento del problema general y específicos, la justificación y los objetivos de la pesquisa.

Capítulo II. Marco Teórico. Reúne los antecedentes nacionales e internacionales del estudio, las bases teóricas y conceptuales, la formulación de la hipótesis y la definición de las variables involucradas.

Capítulo III. Diseño Metodológico de Investigación. Describe el tipo y diseño de indagación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recogida de información, así como la evaluación de la información obtenida.

Capítulo IV. Diagnóstico del Área de Estudio. Se presenta la descripción del escenario del objeto de estudio.

Capítulo V. Análisis e Interpretación de los Resultados. Expone la recolección de datos, el análisis estadístico y la interpretación de los resultados obtenidos a partir de la población y muestra seleccionadas.

Capítulo VI. Conclusiones y Recomendaciones. Resume los hallazgos del estudio y presenta las sugerencias derivadas, incluyendo las referencias bibliográficas y anexos que respaldan la consistencia metodológica de la investigación.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Situación Problemática

Según Rivera et al. (2018), quienes estudiaron las competencias laborales en Iberoamérica, estas se definen como la aptitud para ejecutar satisfactoriamente tareas o responder ante exigencias complejas, conforme a estándares establecidos por una organización o sector productivo; estas competencias integran conocimientos, habilidades y actitudes, una persona demuestra ser competente cuando logra movilizar tanto sus recursos personales como los del entorno (tecnológicos, organizativos, entre otros) para actuar de manera eficiente frente a desafíos laborales. En la actualidad, la necesidad de incorporar aprendizajes de manera constante se ha intensificado debido al contexto económico adverso, el desempleo creciente y la fuerte competencia por oportunidades laborales, esta realidad exige una formación continua para aprendices, trabajadores y profesionales.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) expone que en el mercado laboral actual son cada vez más relevantes ciertas habilidades; entre ellas, se pueden mencionar las habilidades cognitivas complejas y avanzadas, como la resolución de problemas o innovación; las habilidades socioemocionales, como trabajar en equipo, resolver conflictos de relaciones sociales y tener una positiva disposición a la colaboración; y un conjunto de habilidades que son predictivas de la adaptabilidad, como el razonamiento y la autoeficacia, junto con las habilidades digitales y de ciudadanía global; sin embargo, el desarrollo de estas capacidades es desigual, con significativas brechas entre distintos grupos poblacionales, lo que limita el aprovechamiento de las oportunidades generadas por la actual revolución tecnológica y profundiza las desigualdades en los países con menores ingresos.

Según el informe sobre Competencias Profesionales en Preuniversitarios y Universitarios de Iberoamérica, los empleadores confieren mayor importancia a competencias como: la capacidad de trabajo en equipo, habilidades interpersonales y la adaptación a nuevas situaciones con medias de 4.46, 4.40 y 4.33 respectivamente, donde las de menor relevancia para el trabajo son: la comunicación en un segundo idioma, el compromiso con el medio ambiente y la responsabilidad social con medias de 3.32, 3.41 y 3.66 respectivamente; asimismo, los empleadores de Colombia, México, Chile y Perú confieren mayor importancia a las competencias laborales, porque se localizan arriba de la media total del resto de países, mientras que Argentina, Brasil y España se encuentran por debajo; así mismo, para los empleadores la competencia más importante es la capacidad de trabajo en equipo (Silva, 2019).

En el ámbito nacional, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2016), las competencias de muchos profesionales no se encuentran plenamente activadas en el mercado laboral porque el Perú posee altas tasas de informalidad (72,8%), alta incidencia de subempleo (12%) y una tasa de desempleo (4,5% en las áreas urbanas), donde solo el 28% de la población ocupada se desenvuelve formalmente, la baja formalización responde también a la limitada productividad de los trabajadores, lo cual impide que generen los resultados necesarios para justificar su contratación formal.

En respuesta a los bajos niveles de competencia laboral, el Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo (2012), implementó un sistema voluntario de evaluación de competencias laborales, que valora el desempeño, conocimiento, habilidades y actitudes adquiridas por experiencia; el sistema contempla tres niveles de certificación: competencia laboral (75-100%), trabajador calificado (50-74%) y habilitación laboral (30-49%), los

postulantes con puntaje menor al 30% no reciben certificación, aunque se les brinda un plan de empleabilidad.

A nivel de regiones del Perú, Lima lidera la evaluación de competencias laborales con la mayor cantidad de certificaciones, seguida por La Libertad, Arequipa y Cusco, de manera específica, en la región del Cusco durante el año 2021, un total de 4,055 profesionales solicitaron esta certificación, de los cuales 3,380 lograron obtenerla; estos indicadores reflejan un bajo interés de los trabajadores para validar e incrementar sus competencias laborales, debido a que el número de postulantes es mínimo en comparación con el total de profesionales en la región (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021).

La presente investigación se desarrolló en la *Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*, en el periodo 2023, el problema central radica en que los egresados carecen de las competencias laborales necesarias para desempeñarse adecuadamente en el mercado de trabajo, esta limitación se evidencia en los elevados índices de desempleo que enfrentan al intentar insertarse en el mercado laboral por primera vez.

Las principales causas de la baja empleabilidad se originan en el escaso desarrollo de las competencias laborales de los egresados, en primer lugar, se observa una carente experiencia para gestionar de manera efectiva los recursos materiales y humanos, además, existen limitaciones en el relacionamiento interpersonal, donde factores como la timidez y la introversión dificultan una interacción adecuada dentro del entorno de trabajo, por otro lado, los egresados presentan deficiencias en el uso de la información como herramienta para la toma de decisiones, debido a la poca preparación para enfrentar situaciones de estrés y

presión laboral, finalmente, esta dificultad en el uso de la información se explica por un manejo insuficiente de herramientas tecnológicas, específicamente en el dominio de programas estadísticos y de organización, lo cual exige una mayor capacitación para asegurar su inserción en un puesto de trabajo.

Como posibles consecuencias de los bajos niveles de competencia laboral de gestión, relacionamiento social, manejo y uso de la información, los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas enfrentarán altos índices de desempleo al insertarse por primera vez al mercado laboral, específicamente, la inexperiencia en la gestión de recursos y el limitado dominio tecnológico reducen sus opciones de contratación, mientras que las debilidades interpersonales y la poca preparación para manejar información bajo presión dificultan su éxito en los procesos de selección. De no revertir esta situación, la desocupación de estos profesionales se mantendrá estancada o se incrementará a través del tiempo, finalmente, este escenario impacta de forma negativa en la calidad de vida y el bienestar socioeconómico de los egresados y sus familias.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de las competencias laborales que presentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?
- ¿Cuál es el nivel de desempleo que enfrentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el uso de la información y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el uso de tecnologías y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación Social

La investigación revistió de vital importancia social porque dio a conocer a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, sobre la importancia de desarrollar las competencias laborales a través del perfeccionamiento de la gestión de recursos, relacionamiento interpersonal, uso de información, y uso de tecnologías.

1.3.2 Justificación Práctica

Este estudio constituye un referente empírico con hallazgos significativos destinados a los venideros graduados pertenecientes a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, donde se evaluó las competencias laborales y su relación con el desempleo, de la misma forma sirvió como antecedente a otros estudiantes en condición de egresados de las diferentes universidades de todo el Perú.

1.3.3 Justificación Teórica

Este estudio constituye un referente empírico para posteriores análisis científicos vinculados a las competencias laborales; asimismo, el documento aporta evidencia sobre la vinculación de estas capacidades con el fenómeno del desempleo, porque se amplió los conocimientos teóricos respecto a las competencias laborales y desempleo en el desarrollo del presente estudio.

1.3.4 Justificación Metodológica

El estudio se justifica metodológicamente, porque se diseñó una herramienta de recopilación de información pertinente, la cual se estructuró mediante un cuestionario con reactivos basados en la escala Likert; este producto constituye un referente empírico para posteriores estudios científicos.

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Analizar el nivel de las competencias laborales que presentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- Analizar el nivel de desempleo que enfrentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- Determinar la relación entre la gestión de recursos y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

- Determinar la relación entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- Determinar la relación entre el uso de la información y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- Determinar la relación entre el uso de tecnologías y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 *Antecedentes Internacionales*

Antecedente N°1

Hernaiz (2019), en su pesquisa denominada “análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural”, elaborada en la Universidad de Valencia, España. Presentó como objetivo “evaluar si la utilización de las competencias generales de los titulados universitarios de la carrera de educación, influye positivamente en las autopercepciones de la empleabilidad y, en consecuencia, analizar si la empleabilidad contribuye a la adaptación sociocultural en diferentes ambientes laborales”; cuya metodología fue de nivel descriptivo - explicativo, método analítico comparativo, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal; la población de estudio estuvo conformada por titulados universitarios de la carrera de Educación de las diferentes universidades españolas, con una muestra de 274 titulados de la carrera de educación que se desenvuelven en los países de España, Reino Unido, Alemania y Polonia. Tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta estructurada, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario adaptado de Competencias Generales, Empleabilidad y Adaptación Sociocultural (CGEAS). Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: las competencias generales exceden las características de la profesión, y por lo tanto puede aplicarse en diferentes contextos profesionales, los estudiantes universitarios pueden desarrollar estas competencias en diferentes puestos de trabajo, usarlos en situaciones o tareas que se requieren en una amplia variedad de ajustes de trabajo. Por tanto, son competencias que mejoran la eficiencia de los trabajadores en sus respectivos puestos de

trabajo, independientemente de que la profesión en la que están trabajando. Los graduados españoles se enfrentan a un mundo en constante cambio debido a la globalización económica, y por lo tanto competencias generales serán cruciales para mantener su empleabilidad en los diferentes contextos laborales en los que van a participar.

Antecedente N°2

Romero (2019), en su pesquisa titulada “relación entre competencia profesional y mercado laboral”, elaborado en la Universidad Autónoma de Barcelona, España. Presentó como objetivo “medir la correspondencia entre las competencias genéricas conseguidas en la educación superior y los requerimientos del mercado laboral ecuatoriano, puntualizando los obstáculos y oportunidades que hallan los especialistas teóricos con la finalidad de plantear una mejora del perfil competencial”; cuya metodología fue de enfoque descriptiva analítica y exploración del fenómeno de interés, método cuantitativo, diseño correlacional de corte transversal; la población de estudio estuvo conformada por los graduados de las carreras profesionales de derecho, medicina y mecánica automotriz, con una muestra de 160 graduados de las carreras en cuestión de la Universidad Internacional del Ecuador. Tuvo como técnica la encuesta estructurada, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario Tuning que corresponden al instrumento de recolección de datos utilizado en el Proyecto Tuning América Latina 2004. Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: según los empleadores, al analizar la necesidad de las competencias frente a la percepción de que sus empleados no tengan la formación universitaria adecuada para trabajar, califican con mayor puntaje la necesidad de alcanzar todas las competencias genéricas (un valor p menor a 0.05).

Antecedente N°3

Aláez (2019), en su pesquisa denominada “competencias para la empleabilidad en el grado en relaciones laborales y recursos humanos”, elaborado en la Universidad de Valladolid, España. Presentó como objetivo “identificar las necesidades educativas en competencias que necesitan los egresados en las carreras de relaciones laborales y recursos humanos, en cuanto a procurar la búsqueda activa de empleo o emprendimiento.”; cuya metodología fue de enfoque descriptiva analítica, método cuantitativo, corte transversal; la población de estudio estuvo conformada por egresados de las carreras profesional de relaciones laborales y recursos humanos, con una muestra de 142 egresados de las carreras en cuestión de la Universidad de Valladolid. Tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta estructurada, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario de “competencias para la empleabilidad en el grado en relaciones laborales y recursos humanos” generada en la plataforma SurveyMonkey. Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: los empleadores según se ha podido demostrar en diferentes estudios, las competencias que requieren son la capacidad de aprendizaje, el trabajo en equipo y las habilidades comunicativas. Mientras que los egresados universitarios partícipes de la encuesta realizada han manifestado que el autoconocimiento, la iniciativa y la autonomía, y las competencias digitales son las competencias más importantes a la hora de encontrar un empleo. Por ello, se puede observar cómo los egresados no conocen realmente cual son las competencias transversales que buscan los empleadores en ellos, a pesar de que esto es relativo a cada caso ya que todas ellas son muy importantes en la empleabilidad.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Antecedente N°1

Tejada (2022), en su pesquisa denominada “competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes del décimo ciclo del programa de turismo y hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019”, elaborado en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Presentó como objetivo “establecer la correspondencia entre competencias laborales y empleabilidad en alumnos del último ciclo de Turismo y Hotelería, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019”; cuya metodología fue de “enfoque cuantitativo, tipo descriptivo - correlacional, diseño no experimental de corte transversal”; la población de estudio estuvo conformada por el total de egresados del Programa de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, con una muestra de 64 egresados. Tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario tipo escala Likert. Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: a través de la investigación realizada se determinó la relación que existe entre las competencias laborales y la empleabilidad de los estudiantes de la carrera profesional de turismo y hotelería de la UNAS; es decir, se comprueba la relación directa y significativa al ser el p-valor inferior a 0.05 en la relación realizada, comprobándose de esta manera la relación entre la variable competencias laborales y la variable empleabilidad y corroborándose la hipótesis planteada al inicio de la investigación.

Antecedente N°2

Lopez (2021), en su pesquisa denominada “competencias laborales y empleabilidad de los alumnos de Formación Dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada - 2018”, elaborado en la Universidad Nacional de Educación. Presentó como objetivo “establecer el impacto de las competencias laborales en la empleabilidad de los alumnos de Formación Dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras - 2018”; cuya metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo - correlacional, diseño no experimental de corte transversal y método hipotético - deductivo; la población de estudio estuvo conformada por egresados de la carrera profesional de educación, con una muestra de 48 egresados de la carrera de educación de la Universidad Nacional de Educación. Tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario tipo escala Likert con 16 interrogantes. Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: para este estudio se halló que existe una correlación positiva alta entre las variables competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada en las empresas formadoras-2018, determinada por el Rho de Spearman = 0.717, además el nivel de significancia es de 0.000, esto determina que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Antecedente N°3

Ayre (2018), en su pesquisa denominada “perfeccionamiento de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016”, elaborado en la Universidad César Vallejo. Presentó como objetivo “determinar la correspondencia existente entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016”; cuya metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo - correlacional, diseño no experimental de corte transversal; la población objetivo implicó a 200 egresados del centro de educación técnico productiva, Peruano Alemán, con una muestra de 90 egresados del centro de educación técnico productiva, Peruano Alemán. Tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta estructurada, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario tipo escala Likert con 20 interrogantes. Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: no existe una relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad, según lo indica el coeficiente de correlación de Spearman con un valor de 0.005 y una significancia aproximada de 0.966, en los egresados del centro de educación técnico-productiva Peruano Alemán del Cercado de Lima, provincia y departamento de Lima, en el año 2016.

2.1.3 Antecedentes Locales

Antecedente N°1

Díaz (2016), en su pesquisa denominada “competencias laborales de los colaboradores en el área de ventas en la empresa cobertura total distribuidor autorizado de Claro S.A.C. Cusco”, elaborado en la Universidad Andina del Cusco. Presentó como objetivo “conocer como son las competencias laborales de los colaboradores en el área de ventas en la empresa Cobertura Total distribuidor autorizado de Claro Cusco S.A.C - 2016”; cuya metodología correspondió a un nivel descriptivo, de tipo básica, con un diseño no experimental y enfoque transversal; la muestra estuvo constituida por 45 trabajadores de la empresa Cobertura Total, distribuidor autorizado de Claro, con una muestra censal de 45 colaboradores. Tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta estructurada, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario tipo escala Likert. Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: Respecto a las competencias laborales en la empresa Cobertura Total, distribuidor autorizado de Claro S.A.C., se identificó que el 82.2% del personal del área de ventas encuestado las califica como regulares, mientras que el 17.8% las considera buenas; en este contexto, se señala que las capacidades del personal de dicha empresa son elementales para el cargo que desempeñan, debido a deficiencias en el proceso de selección de personal, al no evaluar adecuadamente sus habilidades, conocimientos y actitudes, lo cual impacta en su desempeño como vendedores y en la satisfacción del cliente.

Antecedente N°2

Barrionuevo & Torres (2015), en su pesquisa denominada “las competencias laborales y la comunicación organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaró, provincia de Quispicanchis, departamento de Cusco 2014”, elaborado en la Universidad Andina del Cusco. Presentó como objetivo “establecer el nivel de correspondencia de la Competencia Laboral con la Comunicación Organizacional de Municipalidad Distrital de Huaró”; cuya metodología correspondió al tipo básica, con un nivel descriptivo - correlacional y diseño no experimental de corte transversal; la población estuvo integrada por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaró, aplicándose una muestra censal del mismo número. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta estructurada, empleando como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert. Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: El 66.7% del personal de la Municipalidad Distrital de Huaró presenta un nivel regular en Competencia Laboral, mientras que el 53.3% refleja una Comunicación Organizacional también regular. Con un nivel de confianza del 95% y aplicando el estadístico Chi cuadrado $X^2 = 35.427$, se concluye que existe relación entre la competencia laboral y la comunicación organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaró, perteneciente a la provincia de Quispicanchis, departamento del Cusco, en el año 2014, evidenciado por un valor $p = 0.000$.

Antecedente N°3

Ponce & Valencia (2019), en su pesquisa denominada “marketing personal y su correspondencia con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017”, elaborado en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Presentó como objetivo “establecer en qué magnitud el marketing personal corresponde con la empleabilidad de los egresados de la escuela profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017”; cuya metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental de corte transversal y método hipotético deductivo; la población de estudio estuvo conformada por 114 egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017-I y 2017-II, con una muestra censal de 114 egresados. Tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta estructurada, cuyo instrumento de recolección de datos fue el cuestionario tipo escala Likert. Al respecto, el estudio concluyó lo siguiente: el estudio determino que existe una relación significativa entre el marketing personal y la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017; de los resultados se evidencia que el valor de coeficiente de correlación de Pearson ($R = 0.689$) y con una significancia de ($P = 0.018$), cuyo valor es menor al 5% (0.018).

2.2 Bases Teóricas

En este apartado se describirán las teorías, conceptos, clasificación, características y modelos referidos a las variables competencias laborales y desempleo.

2.2.1 Competencias Laborales

Chiavenato (2007) define las competencias laborales o básicas las define de la siguiente manera:

Las competencias fundamentales hacen referencia a los conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos de personalidad, valores y demás características individuales que resultan indispensables para ejecutar funciones laborales de manera efectiva, estas cualidades permiten distinguir el rendimiento de un trabajador respecto a otro, por lo cual es fundamental que cada empleado cuente con una serie de competencias esenciales que le faciliten un desempeño adecuado dentro de su entorno organizacional. (pág. 407)

Asimismo, Delgado lo conceptualiza de la siguiente manera; “las competencias son un agregado de comportamientos observables y medibles en cuanto a conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, motivación y experiencia que llevan a desempeñar en forma eficaz, segura y eficiente un trabajo determinado en una organización concreta” (Delgado, 2009, pág. 32).

El término competencia se relaciona con la habilidad efectiva de una persona para dominar las diversas tareas que conforman una función específica, frente a los cambios tecnológicos y estructurales, así como la transformación de las condiciones laborales, se hace necesario enfocar la atención en el potencial del individuo para activar y expandir sus capacidades en contextos de trabajo dinámicos, dejando atrás

las tradicionales descripciones de cargos laborales fijos. (Mertens, 1996, pág. 73)

Gil (2007), quien estudió y estableció un procedimiento de evaluación de las competencias laborales, las define de la siguiente forma:

Atendiendo a su valor de cara al buen desempeño laboral, las competencias consistirían en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes o valores, conocimientos, capacidades cognoscitivas o de conducta que pueden ser asociadas al desempeño excelente en un puesto de trabajo, estas competencias estarían vinculadas de forma causal con el rendimiento dentro del puesto laboral, de modo tal que las motivaciones, las características personales, la percepción sobre sí mismo y los saberes posibilitan anticipar ciertos comportamientos específicos, los cuales a su vez anticipan el desempeño. (pág. 85)

2.2.1.1 Panorama Actual de las Competencias Laborales.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo, en el Perú se observa una marcada brecha entre la formación académica y las competencias exigidas por el mercado laboral. Se establece que el factor determinante de dicha brecha radica en la carencia de experiencia laboral (48%) y de competencias socioemocionales (32%) por parte de los demandantes; tales indicadores superan, inclusive, al déficit de instrucción académica y técnica (23%), el cual constituye una dificultad sustancial, aunque de menor impacto comparativo, esta tendencia se preserva en las organizaciones con independencia de su magnitud; en consecuencia, los desafíos fundamentales se concentran en las habilidades blandas y aquellas facultades derivadas de la práctica en el entorno de trabajo. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019)

Las mayores brechas de habilidades socioemocionales al exterior de la empresa se presentan en la contratación de trabajadores de servicios y vendedores, y profesionales, científicos e intelectuales, para los que se han encontrado dificultades en el 92% y 89% de las vacantes, respectivamente; por el contrario, los postulantes para puestos de trabajo administrativos presentan menos problemas en estas habilidades (41%). (Banco Interamericano de Desarrollo, 2019, pág. 6)

“En la ciencia de la Administración, los empleadores demandan especialmente competencias blandas como liderazgo, proactividad y trabajo en equipo, junto con competencias técnicas como manejo de sistemas de gestión, herramientas digitales e inglés” (Rivas, Cruz, & Aguila, 2022, pág. 203).

En este contexto la proporción de población que cuenta con habilidades digitales básicas y avanzadas en el país es reducida. Según CEPAL en el año 2021, alrededor del 30% de la población del país cuenta con habilidades digitales básicas, 20% con habilidades intermedias y solo 10% con habilidades digitales avanzadas, esto coloca al país detrás de países similares en la región, como Colombia, y muy por detrás de países desarrollados como Corea (Novella & Rosas, 2023, pág. 15).

Complementariamente, el Ministerio de Trabajo y la OIT han impulsado programas de certificación de competencias laborales en Perú; durante el 2024 se certificaron 650 trabajadores, lo cual evidencia que la validación profesional formal es una estrategia clave para mejorar la empleabilidad regional

Este diagnóstico indica claramente que, para los egresados en Ciencias Administrativas, no basta con la formación tradicional: deben fortalecer su perfil con competencias digitales y comportamentales, alineadas con los estándares del mercado y validables mediante certificaciones oficiales.

2.2.1.2 Teorías sobre Competencias Laborales.

Teoría del Capital Humano y las Habilidades de Orden Superior

La teoría se desarrolló por Deming (2022), en su artículo científico titulado *Four Facts about Human Capital* publicado en el *Journal of Economic Perspectives*.

Los postulados de la teoría sostuvieron que la tecnología para producir habilidades fundamentales (como la alfabetización) se adaptó bien al entorno laboral; sin embargo, el valor económico en el mercado laboral se trasladó hacia las *habilidades de orden superior*; apoyándose en la taxonomía de Bloom, Deming postuló que el éxito laboral ya no dependió solo del conocimiento técnico, sino de la capacidad para aplicar ese conocimiento a nuevas situaciones, experimentar y tomar decisiones, por ello, dividió estas competencias de orden superior en dos grandes áreas: habilidades interpersonales y las habilidades intrapersonales (Deming, 2022).

Las definiciones de los principales factores de teoría, se exponen a continuación:

- a. Habilidades interpersonales y la ciencia del trabajo en equipo. Este factor definió a las habilidades sociales como la capacidad de reducir los costos de coordinación al momento de intercambiar tareas dentro de un grupo, al

reducir estos costos, los equipos de trabajo lograron aprovechar al máximo las ventajas comparativas de cada miembro para incrementar la eficiencia productiva; se identificó que la verdadera destreza social implicó la capacidad de reconocer estados mentales y emociones en otros, convirtiendo al individuo en un *jugador de equipo* capaz de hacer que su grupo supere las predicciones de desempeño (Deming, 2022).

- b. Habilidades intrapersonales y la toma de decisiones económicas. Este factor se conceptualizó como las destrezas requeridas para realizar un razonamiento contrafactual, lo que significó evaluar alternativas y prever consecuencias antes de actuar; incluyó elementos como la paciencia (pensamiento a largo plazo), el autocontrol (superar las tentaciones presentes) y la perseverancia o *grit*, la cual se redefinió como la resistencia cognitiva necesaria para mantener el enfoque a través del esfuerzo en tareas complejas (Deming, 2022).

La teoría se desenvuelve en la realidad organizacional de la siguiente manera:

En el mercado de trabajo real, la teoría evidenció que la complejidad de las labores modernas hizo que la producción en equipo fuera indispensable, las encuestas a empleadores demostraron que el trabajo en equipo fue una característica *muy o extremadamente* importante en el 78% de todos los puestos de trabajo; a nivel histórico, entre los años 1980 y 2012, los empleos que exigieron altos niveles de interacción social crecieron drásticamente, y el retorno económico por poseer habilidades sociales se duplicó; en la práctica corporativa, los directivos con mejores habilidades para el manejo de personal lograron reducir

la deserción laboral, y los programas de capacitación enfocados en habilidades blandas, comunicación y resolución de problemas incrementaron la productividad de los empleados hasta en un 13.5% (Deming, 2022).

Integración de la teoría en la presente investigación:

Esta fundamentación teórica se vinculó de manera directa y exacta con dos dimensiones centrales del presente estudio: el *relacionamiento interpersonal* y el *uso de la información*. Mediante los postulados de Deming (2022), se sustentó teóricamente que el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas no se originó exclusivamente por deficiencias teóricas, sino por la carencia de competencias de orden superior. Específicamente, demostró que la debilidad en el *Relacionamiento Interpersonal* impidió a los egresados reducir los costos de coordinación, perdiendo competitividad en un mercado que priorizó el trabajo en equipo. Paralelamente, justificó que los problemas para el *Uso de la Información* bajo presión laboral fueron el resultado de una baja resistencia cognitiva (grit) y un escaso desarrollo de habilidades intrapersonales necesarias para la toma de decisiones estratégicas.

Teoría de la Agilidad para el Aprendizaje (Learning Agility)

La teoría se desarrolló por Mitchinson & Morris (2017), en su artículo científico titulado *Sobre la agilidad para el aprendizaje* publicado en el *Center for Creative Leadership*.

Los postulados de la teoría sostuvieron que el potencial de éxito de un profesional ya no se pudo predecir basándose exclusivamente en su rendimiento pasado o en sus habilidades estáticas, en su lugar, el éxito dependió de la *agilidad*

para el aprendizaje, definida como una mentalidad y un conjunto de prácticas que permitieron al individuo descartar habilidades obsoletas, extraer lecciones de la experiencia y aprender nuevas estrategias para afrontar problemas organizacionales cada vez más complejos; el estudio estableció que esta agilidad se compuso de cuatro factores *facilitadores* y un factor que actuó como *traba* (Mitchinson & Morris, 2017).

Las definiciones de los principales factores de teoría, se exponen a continuación:

- a. Innovar (Facilitador). Se definió como la capacidad de cuestionar el orden establecido y examinar los problemas desde distintos ángulos para descubrir soluciones originales (Mitchinson & Morris, 2017).
- b. Actuar (Facilitador). Consistió en la habilidad para mantenerse presente e implicado frente a retos desconocidos, procesando datos con rapidez y gestionando eficazmente el estrés que conllevó la ambigüedad (Mitchinson & Morris, 2017).
- c. Reflexionar (Facilitador). Se describió como el proceso de solicitar opiniones críticas y procesar la información obtenida para comprender mejor el propio comportamiento, incrementando el conocimiento de sí mismo y de los demás (Mitchinson & Morris, 2017).
- d. Arriesgar (Facilitador). Implicó la disposición de aventurarse hacia lo desconocido, asumiendo tareas donde el éxito no estuvo garantizado, con el fin de salir de la zona de confort y generar ciclos de aprendizaje (Mitchinson & Morris, 2017).

- e. Defenderse (Traba). Se identificó como el factor que frustró el aprendizaje, ocurrió cuando las personas se cerraron en sí mismas, justificaron sus acciones ante los fracasos o tomaron una postura a la defensiva al recibir retroalimentación, impidiendo su adaptación y crecimiento (Mitchinson & Morris, 2017).

La teoría se desenvuelve en la realidad organizacional de la siguiente manera:

En el mercado de trabajo, la investigación demostró que los líderes con alta agilidad para el aprendizaje exhibieron rasgos claramente diferenciados: fueron más sociables, organizados, originales para generar ideas y altamente resistentes para recuperarse rápidamente de episodios de estrés, la teoría evidenció que estas conductas impactaron directamente en cómo fueron evaluados dentro de la empresa; por un lado, los directivos y jefes calificaron como *menos eficaces* a aquellos trabajadores que presentaron un comportamiento *defensivo* o resistente a la crítica; por otro lado, los compañeros y subalternos evaluaron como *más eficaces* a los profesionales que demostraron altos niveles del factor *reflexivo*, destacando su capacidad para implementar cambios, manejar equipos y gestionar relaciones interpersonales (Mitchinson & Morris, 2017).

Integración de la teoría en la presente investigación:

Esta fundamentación teórica se conectó directamente con las dimensiones de *relacionamiento interpersonal*, *Uso de la Información* y *Uso de la Tecnología*. Mediante el factor de la *traba* (Defenderse) y el facilitador de *reflexionar*, se sustentó que las deficiencias en el relacionamiento interpersonal de los egresados

de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas limitaron severamente su capacidad para aceptar críticas constructivas en las entrevistas laborales o en sus primeras experiencias de trabajo; asimismo, los factores de *Innovar* y *Actuar* explicaron que la dificultad de los egresados frente a situaciones de presión y el bajo dominio tecnológico fueron síntomas de una baja agilidad para el aprendizaje.

Al no poder adaptarse rápidamente a nuevos programas de gestión o entornos ambiguos, los profesionales perdieron competitividad, lo que justificó de manera directa los altos niveles de desempleo friccional observados.

2.2.1.3 Clasificación de las Competencias.

Martínez & Martínez (2009) identifican cinco áreas clave de competencia laboral, las definiciones de dichas áreas son necesariamente genéricas, lo que permite su aplicación en cualquier situación de trabajo.

- a. Gestión de recursos. Engloba comportamientos asociados con el uso eficiente del tiempo, los fondos, los insumos materiales y los recursos humanos disponibles. (pág. 7)
 - Tiempo. Establece tiempos específicos para las actividades; organiza prioridades y jerarquiza tareas; fija objetivos; planifica actividades y supervisa la implementación de los programas. (pág. 7)
 - Recursos financieros y materiales. Realiza estimaciones y proyecciones; elabora y gestiona presupuestos; lleva un control de los registros y la información financiera. Del mismo modo, se encarga de la adquisición, almacenamiento, distribución y uso de materiales y espacios. (pág. 8)

- Recursos humanos. Analiza las competencias de los trabajadores y asigna las tareas adecuadamente; evalúa el rendimiento del personal y toma decisiones en base a ello. (pág. 8)
- b. Relacionamiento interpersonal. Hace referencia a las conductas necesarias para establecer interacciones productivas con otros en el entorno laboral, como la colaboración en equipo, liderazgo y actividades formativas. (pág. 8)
 - Trabajo en equipo. Colabora de forma activa y positiva dentro de grupos de trabajo. (pág. 8)
 - Capacitaciones. Instruye, forma y prepara a otros empleados mediante procesos de enseñanza. (pág. 8)
 - Liderazgo. Desarrolla liderazgo con sus compañeros de trabajo, expresando sus ideas de forma clara, persuasiva y responsable, al mismo tiempo que fomenta actitudes favorables en el entorno laboral. (pág. 8)
- c. Uso de la información. Comprende desde la búsqueda y adquisición de datos hasta su interpretación, procesamiento tecnológico y adecuada transmisión. (pág. 8)
 - Manejo de la información. Busca, adquiere, obtiene o recupera información. (pág. 8)
 - Interpretación de la información. Interpreta y evalúa la información. Usa instrumentos tecnológicos para procesar información. (pág. 8)
 - Comunicación de la información. Organiza, mantiene actualizada la información y la comunica oportunamente. (pág. 8)

- d. Comprensión de sistemas. Se relaciona con la capacidad de entender el funcionamiento integral de estructuras organizacionales complejas. (pág. 9)
- e. Uso de tecnología. Incluye la selección, aplicación y resolución de inconvenientes técnicos vinculados a herramientas, equipos e instrumentos necesarios en el trabajo. (pág. 9)
 - Selección de tecnologías. Determina los procedimientos, herramientas, instrumentos y equipos apropiados para realizar un trabajo. (pág. 9)
 - Aplicación de tecnologías. Aplica métodos adecuados para el montaje, la preparación y la operación de herramientas, instrumentos y equipos. (pág. 9)
 - Solución de problemas tecnológicos. Resolución de inconvenientes tecnológicos, donde anticipa, identifica y soluciona dificultades vinculadas al manejo y funcionamiento de herramientas, dispositivos e implementos. (pág. 9)

2.2.1.4 Tipos de Competencias Básicas.

Chiavenato (2007) subraya que las nuevas competencias que exigen las empresas en los nuevos ambientes de negocios son las siguientes:

- a. Aprender a aprender. Es fundamental que las personas mantengan una disposición constante para adquirir nuevos conocimientos y adaptarse. (pág. 408)
- b. Comunicación y colaboración. Anteriormente, se consideraba un desempeño adecuado la ejecución de tareas repetitivas, y la evaluación se centraba únicamente en cada actividad específica, en la actualidad, con la

incorporación del trabajo en equipo, la eficacia del trabajador está cada vez más relacionada con sus capacidades para comunicarse y colaborar. (pág. 408)

- c. Raciocinio creativo y resolución de problemas. Anteriormente, la gestión de estilo paternalista asumía la responsabilidad tanto en la resolución de problemas como en el incremento de la productividad de los empleados; actualmente, se espera que los propios trabajadores identifiquen por cuenta propia cómo optimizar y dinamizar sus funciones. Por consiguiente, deben aplicar pensamiento creativo, resolver dificultades, evaluar situaciones, formular interrogantes y clarificar sus dudas para proponer mejoras. (pág. 408)
- d. Conocimiento tecnológico. Con anterioridad, tener conocimientos sobre desarrollo tecnológico significaba saber operar equipos o computadoras para realizar tareas como procesamiento de textos o análisis financieros, hoy en día, se destaca el uso de dispositivos de información que permiten al individuo conectarse con sus compañeros en diferentes partes del mundo; más allá de ejecutar funciones, se valora que utilicen estas herramientas para comunicarse y compartir ideas, así como para contribuir en la mejora de procesos laborales junto a todo el equipo. (pág. 409)
- e. Conocimiento de los negocios globales. En la actualidad, resulta fundamental contar con personas formadas en un conjunto de habilidades que consideren el entorno competitivo, dinámico y cambiante a nivel global. (pág. 409)

- f. Desarrollo de liderazgo. La nueva exigencia consiste en reconocer y formar a individuos con la capacidad de liderar las organizaciones en el contexto del siglo XXI, en vez de recurrir a programas educativos externos para ejecutivos, las empresas optan por implementar planes de aprendizaje personalizados. (pág. 409)
- g. Autoadministración de la carrera. Dado que las habilidades requeridas están en constante transformación y evolución, los individuos deben comprometerse a garantizar que poseen las calificaciones, conocimientos y competencias necesarias tanto para sus funciones presentes como para las que puedan desempeñar en el futuro. Diversas universidades corporativas cuentan con plataformas virtuales para el desarrollo de carreras, destinadas a apoyar a las personas en la identificación de las técnicas que necesitan aprender. (pág. 409)

2.2.1.5 El Modelo por Competencias Básicas.

Este modelo representa un sistema funcional para que el área de Recursos Humanos pueda administrar los procesos relacionados con el personal. Permite identificar comportamientos observables que evidencian conocimientos, destrezas, actitudes, experiencia y motivación, dentro de un entorno laboral específico y bajo criterios definidos. (Delgado, 2009, pág. 32)

- a. Características del modelo por competencias.

Según Delgado (2009), son tres las principales características del modelo:

- Énfasis en la empresa. La propuesta consiste en reconocer que las competencias necesarias para una misma ocupación pueden variar entre dos organizaciones distintas. Esto se debe a que la filosofía en cuanto a organización, producción, atención al cliente y gestión difiere en cada empresa; por lo tanto, corresponde a cada una identificar cuáles son las competencias esenciales que deben desarrollar sus empleados para lograr los objetivos establecidos. (pág. 32)
- Referencia en los mejores. El enfoque de competencias con una perspectiva conductista se basa en identificar a los empleados con los mejores resultados, y a partir de ellos construir el perfil de competencias, bajo el principio de que, al convertir ese rendimiento superior en un modelo a seguir, se logrará un incremento general de la productividad en la organización. (pág. 32)
- Competencias diseñadas y competencias consultadas. Ciertas competencias que son necesarias dentro de la organización no pueden determinarse únicamente observando y midiendo el comportamiento eficaz en el puesto. En muchos casos esto no es suficiente; es necesario que la dirección, con base en su conocimiento del mercado, los clientes y su actividad empresarial, establezca cuáles son las competencias que espera de sus colaboradores para alcanzar sus objetivos, e incorpore dichas competencias en los estándares, facilitando así su comprensión y desarrollo. Con esta perspectiva, los trabajadores no representan el único elemento en la definición de competencias; observar su desempeño es

importante, pero no resulta completamente adecuado por sí solo. (pág. 33)

b. Dimensiones del modelo.

Delgado (2009), explica que el concepto de competencia en su aplicación requiere una diferenciación muy clara en las siguientes dimensiones:

- **Identificación de las Competencias.** Es el procedimiento mediante el cual se determina, a partir de una función o puesto laboral, los comportamientos requeridos en términos de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes, motivación y experiencia, necesarios para desempeñar dicha tarea de forma efectiva, segura y eficiente, en este proceso, se pueden aplicar tanto el enfoque de análisis funcional como el conductista, con el propósito de identificar las competencias clave, ya sean esenciales, generales o transversales, así como aquellas específicas o directamente relacionadas con el cargo en cuestión. (pág. 33)
- **Normalización de Competencias.** Una vez identificadas y descritas las competencias mediante un proceso estandarizado, estas deben convertirse en una norma o referencia válida que permita estructurar programas de capacitación, servir como modelo de conducta para los empleados, y establecer una base firme para que los empleadores desarrollen los principales procesos de gestión del talento humano. (pág. 33)
- **Formación basada en competencias.** Tras definir los dos puntos anteriores, es posible diseñar planes curriculares de formación laboral

más coherentes, que respondan directamente a los comportamientos requeridos en el entorno de trabajo. Esto permite que la capacitación orientada al desarrollo de competencias, con base en normas claramente establecidas, tenga mayor eficacia e impacto que aquella que no se encuentra alineada con las necesidades reales de la empresa. (pág. 33)

- **Certificación de Competencias.** La etapa final en la implementación del modelo es la certificación, que constituye el reconocimiento formal de que un individuo ha demostrado estar capacitado para desempeñar una tarea laboral bajo criterios previamente estandarizados. Esta certificación exige como paso previo la realización de un proceso de evaluación de competencias. En un sistema estandarizado, el certificado no equivale a un diploma que avale estudios cursados, sino que constituye una evidencia formal de una competencia demostrada, sustentada necesariamente en un estándar previamente definido. (pág. 33)

2.2.1.6 El Enfoque de Competencia en la Gestión de los Recursos Humanos.

Martínez & Martínez (2009), expone que la gestión de los recursos humanos por competencia se refiere a la aplicación del enfoque de la competencia en algunos procesos clave de la administración de personal en las organizaciones, como los siguientes:

- a. **Reclutamiento y selección del personal.** Abarca las actividades dirigidas a la provisión de las plazas disponibles en la organización; tales procesos integran la localización y detección de candidatos (sean de origen interno o externo), la valoración inicial (screening) de los sujetos y la selección final de los

perfiles que posean mayor competencia; asimismo, contempla la fase de integración (o inducción) del nuevo capital humano a las funciones del puesto establecido. (pág. 46)

- b. Evaluación del desempeño. Implica la creación y puesta en marcha de procedimientos y herramientas destinadas a contrastar el desempeño real del empleado con el rendimiento esperado, involucrando una comparación entre las acciones concretas realizadas y las acciones previstas, con el propósito de evaluar en qué medida el trabajador cumple o ha cumplido con los estándares de competencia exigidos en su función. Generalmente, si el resultado de dicha comparación es insatisfactorio dentro de límites aceptables, la entidad puede implementar acciones correctivas como capacitación adicional, modificación del cargo o reubicación del trabajador. (pág. 46)
- c. Carreras profesionales e itinerarios internos. Consiste en la elaboración de las rutas de ascenso laboral en la empresa y los requisitos de crecimiento profesional vinculados a dichas rutas. El desarrollo de estas vías de promoción y trayectorias internas demanda no solamente el conocimiento detallado del contenido específico de los cargos, sino también de la estructura organizacional completa. (pág. 47)
- d. Capacitación. La comprensión del contenido específico de las funciones laborales en términos de competencias necesarias es fundamental para determinar requerimientos de formación, elaborar programas formativos y valorar los resultados obtenidos tras la capacitación. (pág. 47)

- e. **Compensación.** El examen del contenido de los cargos laborales (junto con las competencias correspondientes) facilita reconocer los elementos relevantes para elaborar las categorías salariales y escalas remunerativas dentro de la entidad, considerando aspectos como las contribuciones esperadas de los empleados y las demandas físicas, psicomotrices, intelectuales, emocionales o los riesgos que enfrentan. (pág. 47)
- f. **Incentivos.** Los incentivos constituyen retribuciones variables entregadas voluntariamente por la organización, ya sea en efectivo o especie, destinadas a reconocer un esfuerzo excepcional relacionado con un logro determinado, alcanzado por un trabajador o un equipo laboral. La efectividad de estos incentivos depende esencialmente de cómo los empleados perciben la legitimidad de los criterios utilizados para evaluar su desempeño y el carácter extraordinario de las recompensas. (pág. 48)

2.2.1.7 Métodos de Identificación de Competencias.

Delgado (2009), explica tres métodos para identificar competencias de un puesto de trabajo.

- a. **Análisis Funcional.** Este procedimiento se aplica para identificar las competencias necesarias en un determinado puesto de trabajo, siguiendo un enfoque deductivo que va de lo general a lo específico, el proceso comienza estableciendo el objetivo principal del cargo en análisis, y posteriormente se descompone de manera progresiva en las funciones necesarias para alcanzar dicho propósito, una vez definido el objetivo clave, la descomposición se

realiza respondiendo a la pregunta: ¿Qué acciones deben ejecutarse para lograr este fin? (pág. 34)

- b. **Análisis Conductista.** Esta metodología permite observar y evaluar los comportamientos ejemplares exhibidos para alcanzar determinados resultados laborales dentro de un contexto específico, la selección de las conductas a observar se basa en la identificación y reconocimiento de comportamientos exitosos y representativos en el cumplimiento de los objetivos, los cuales son validados mediante una evaluación que verifica qué se debe hacer y cómo debe realizarse una tarea; análisis que se apoya previamente en diversas técnicas del estudio del trabajo. (pág. 34)
- c. **Análisis Constructivista.** Este enfoque contempla la organización de competencias del puesto considerando los objetivos laborales, el entorno donde se desarrollan y las capacidades individuales de quienes lo ejecutan; en la construcción de competencias, esta metodología integra no solo a los trabajadores y directivos más capacitados o pertenecientes a empresas de alto rendimiento, sino también a personas con menor formación académica, al considerar que su participación es valiosa para el diseño de programas de capacitación efectivos, brindarles confianza y reconocimiento contribuye significativamente a lograr resultados favorables. (pág. 34)

2.2.2 Desempleo

Según Miller et.al (2010), explica que la definición habitual de desempleo se basa en tres criterios que deben cumplirse simultáneamente, y son los siguientes:

Las personas en condición de desempleo son aquellas que tienen la edad requerida para ser parte de la población económicamente activa y que, en el período evaluado, lo están:

- a. “Sin empleo”, cabe precisar, que no posean una tarea retribuida ni laboren de forma independiente, según la definición internacional de trabajo.
- b. “Disponibles actualmente para laborar”, esto implica que estén preparadas para aceptar un empleo remunerado o independiente dentro del periodo analizado.
- c. “Buscando empleo”, significa que han realizado acciones específicas en un período reciente con el propósito de obtener un trabajo reintegrado o ejercer una actividad independiente. (pág. 6)

Según Panigo et al. (2014), definió como personas desempleadas a aquellas que sobrepasan una determinada edad establecida y que, en una fecha en particular o semana específica, se encuentren en los subsiguientes contextos.

- a. Mano de obra disponible para laborar cuya adenda laboral se encuentre culminada o esté en pausa momentáneamente, que actualmente no estén empleados y encuentren activamente empleo remunerado. (pág. 9)
- b. Individuos listos para laborar (excepto en casos de enfermedades leves) durante el período indicado y que buscan empleo remunerado, que nunca hayan tenido trabajo o cuya última posición laboral no haya sido de empleado asalariado (por ejemplo, ex empleadores, etc.) o quienes hayan dejado previamente la actividad laboral. (pág. 9)
- c. Individuos sin empleo que, al momento considerado, estén dispuestos a trabajar y ya hayan obtenido un nuevo empleo cuya fecha de inicio sea posterior al período señalado. (pág. 9)

- d. Individuos cuyo trabajo haya sido suspendido de forma temporal o permanente sin percepción de salario. (pág. 9)

Pindyck & Rubinfeld (2009) definen al desempleo como “la tasa de desempleo, es decir, la proporción de trabajadores de la economía que no están ocupados y están buscando trabajo activamente” (pág. 4)

2.2.2.1 Situación del Desempleo Laboral.

El desempleo laboral constituye uno de los principales retos estructurales del mercado laboral en el Perú. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (2023) expone:

La tasa de desempleo nacional para personas jóvenes fue de 10.9 % en el último trimestre del año 2023, superando significativamente el promedio nacional de desempleo, este fenómeno se intensifica entre los egresados universitarios, quienes enfrentan barreras asociadas a la falta de experiencia laboral, la informalidad estructural y el desajuste entre sus competencias académicas y los requerimientos reales del entorno organizacional. (pág. 24)

En la región del Cusco, el panorama resulta igualmente desafiante. El informe del INEI (2023) reporta:

La tasa de desempleo urbano alcanza el 6.3 %, y que más del 61.7 % de la población ocupada trabaja en condiciones de informalidad. Esta situación repercute directamente sobre los egresados de instituciones superiores, quienes deben competir por empleos escasos, muchas veces sin la preparación práctica suficiente exigida por los empleadores. (pág. 37)

Desde una perspectiva internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2023), advierte que América Latina muestra un desajuste generalizado entre las competencias desarrolladas por los egresados universitarios y las habilidades demandadas por el sector productivo. La capacidad para trabajar en equipo, adaptarse a entornos cambiantes y emplear herramientas tecnológicas es especialmente crítica para su inserción en mercados laborales cada vez más dinámicos.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2024), coincide al señalar que la informalidad supera el 50 % en América Latina, y que la calidad del empleo permanece rezagada. Perú obtuvo un puntaje de 41.2 sobre 100 en el Índice de Mejores Trabajos del BID, lo que evidencia carencias en el acceso a empleos formales, seguros y bien remunerados.

Finalmente, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2021), plantea que las deficiencias en habilidades técnico - cognitivas y socioemocionales afectan la empleabilidad de los jóvenes, especialmente de aquellos que egresan de carreras de ciencias administrativas y afines. Esta realidad resalta la necesidad de alinear la formación profesional con las competencias efectivamente valoradas por el sector empleador.

2.2.2.2 Teorías sobre Desempleo.

Teoría del Desplazamiento Tecnológico y Desajuste de Tareas

La teoría se desarrolló por Acemoglu & Restrepo (2021), en su estudio titulado *Tasks, Automation, and the Rise in US Wage Inequality* publicado en el *Journal of Economic Perspectives*.

Los postulados de la teoría sostuvieron que el desempleo moderno no se debió a una falta general de puestos de trabajo en la economía, sino a un desajuste profundo entre las tareas que el mercado demandó y las habilidades que los trabajadores poseyeron, evidencio que la tecnología y la automatización sustituyeron las labores administrativas rutinarias, generando un desplazamiento laboral para aquellos profesionales que no lograron migrar hacia tareas analíticas, de resolución de problemas o de gestión compleja (Acemoglu & Restrepo, 2021).

Las definiciones de los principales factores de teoría, se exponen a continuación:

- a. Desplazamiento de tareas. Se definió como el proceso mediante el cual los programas informáticos y las herramientas digitales asumieron funciones operativas que antes realizaba el trabajador, eliminando la necesidad de contratar mano de obra para procesos repetitivos y predecibles (Acemoglu & Restrepo, 2021).
- b. Efecto de reinstauración. Se conceptualizó como la creación simultánea de nuevas funciones laborales de mayor complejidad, estas nuevas tareas requirieron un alto nivel de análisis de datos, toma de decisiones estratégicas y habilidades interpersonales avanzadas que los sistemas automatizados no pudieron replicar (Acemoglu & Restrepo, 2021).

La teoría se desenvuelve en la realidad organizacional de la siguiente manera:

En el mercado de trabajo actual, se observó que las organizaciones redujeron drásticamente la contratación de personal administrativo para labores operativas básicas, en su lugar, las empresas demandaron profesionales con capacidad para interpretar grandes volúmenes de información y liderar equipos humanos; aquellos postulantes que solo ofrecieron conocimientos teóricos y habilidades rutinarias experimentaron altas tasas de desocupación, ya que sus perfiles fueron rápidamente desplazados por el uso de software empresarial y sistemas de gestión integrados (Acemoglu & Restrepo, 2021).

Integración de la teoría en la presente investigación:

Este enfoque fundamentó teóricamente la dimensión de *desempleo estructural*. Permitió explicar que la falta de empleo en los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas se originó por un desajuste de tareas, así mismo, se demostró que al carecer de un nivel avanzado en el *uso de tecnologías* y en el *uso de la información*, los egresados no lograron cumplir con el efecto de reinstauración que exigieron las empresas; en consecuencia, su perfil tradicional quedó expuesto al desplazamiento tecnológico, impidiendo su contratación formal.

Teoría del Capital de Empleabilidad

La teoría se desarrolló por Tomlinson (2017), en su artículo científico titulado *Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability*, publicado en la revista académica internacional *Education + Training*.

Los postulados de la teoría sostuvieron que la empleabilidad no fue el resultado automático de poseer un título universitario o un conjunto de habilidades técnicas aisladas, en su lugar, argumentó que la empleabilidad consistió en un proceso dinámico de construcción, desarrollo y movilización de múltiples formas de "capital" interrelacionadas, las cuales determinaron el nivel de atractivo y competitividad del profesional ante los empleadores (Tomlinson, 2017).

Las definiciones de los principales factores de teoría, se exponen a continuación:

- a. Capital Humano y Social. El capital humano se definió como el conjunto de conocimientos técnicos, habilidades operativas y capacidad analítica adquiridos en la educación formal; simultáneamente, el capital social representó las redes de contacto, la confianza y las relaciones interpersonales que facilitaron al individuo el acceso a información privilegiada y a oportunidades de trabajo (Tomlinson, 2017).
- b. Capital Psicológico e Identitario. El capital psicológico abarcó la resiliencia, la proactividad, la tolerancia a la frustración y la capacidad de adaptación frente al rechazo o la presión laboral; por su parte, el capital identitario implicó la destreza del egresado para construir una marca personal coherente, articulando sus experiencias previas para proyectar una imagen corporativa sólida (Tomlinson, 2017).
- c. Capital Cultural. Se conceptualizó como la comprensión intuitiva de los códigos de conducta, los valores organizacionales y las normas no escritas dentro de un entorno empresarial (Tomlinson, 2017).

La teoría se desenvuelve en la realidad organizacional de la siguiente manera:

En la dinámica real del mercado laboral, la teoría demostró que los reclutadores y gerentes de recursos humanos evaluaron a los candidatos bajo un enfoque multidimensional, las empresas descartaron sistemáticamente a postulantes que presentaron un alto capital humano (excelentes calificaciones teóricas) pero un bajo capital cultural o social; se evidenció que las organizaciones priorizaron la contratación de profesionales capaces de encajar rápidamente en la cultura de la empresa, demostrar inteligencia emocional en entrevistas y utilizar sus redes profesionales para resolver problemas, en consecuencia, aquellos individuos que solo dependieron de su diploma enfrentaron periodos de desocupación prolongados al no lograr diferenciarse de la competencia (Tomlinson, 2017).

Integración de la teoría en la presente investigación:

Esta teoría se articuló de manera directa para explicar la correlación entre la falta de *Competencias Laborales* y las diferentes dimensiones del *Desempleo* en el estudio. Mediante el modelo de capital de empleabilidad, se sustentó que las barreras de inserción de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas radicarón en una acumulación asimétrica de sus capitales, se argumentó que los bajos niveles en el relacionamiento interpersonal limitaron drásticamente su capital social, mientras que la falta de experiencia práctica mermó su capital cultural.

La teoría comprobó que el desempleo friccional y de larga duración observado en los egresados se originó por la incapacidad de proyectar y movilizar un perfil profesional integral que resultara atractivo para las exigencias del sector público y privado de la región.

2.2.2.3 Clasificación del Desempleo.

Miller et al. (2010) exponen cinco clasificaciones del desempleo, explicado por factores internos y externos a la persona desempleada.

- a. Desempleo cíclico. Desempleo asociado a fluctuaciones económicas; la ausencia laboral es transitoria y mejora conforme se restablece la economía. (pág. 8)
 - Desempleo por ciclos económicos. Etapas de ralentización o recesión económica donde el empleo disminuye de forma temporal hasta que se reanuda el crecimiento económico. (pág. 8)
- b. Desempleo de larga duración. El lapso sin empleo se prolonga (más de seis meses); exceso considerable de trabajadores y numerosos aspirantes desmotivados.
 - Desempleo por exceso de mano de obra. Elevado superávit de fuerza laboral y escasa inversión de capital en el mercado, lo que impide generar empleos suficientes. (pág. 8)
- c. Desempleo estructural. Desalineación entre la demanda y la oferta de habilidades; los desempleados carecen de las competencias requeridas por los puestos disponibles.

- Desempleo por bajos niveles de mano de obra calificada. La velocidad de la innovación tecnológica vuelve obsoletas ciertas habilidades; los sistemas de educación y formación no cubren la necesidad de trabajadores calificados. (pág. 8)
- d. Desempleo friccional. Corresponde a individuos sin empleo por un lapso corto, o que se trasladan de un puesto a otro (también llamado desempleo temporal o de transición).
 - Desempleo voluntario. La duración del desempleo suele ser reducida y está relacionada con el tiempo requerido para hallar un nuevo empleo. Suele ser un desempleo voluntario. (pág. 8)
- e. Desempleo específico. El desempleo se concentra en determinadas regiones o grupos específicos del mercado de trabajo.
 - Desempleo por género y ubicación geográfica. Desempleo en jóvenes, altos índices de desempleo entre mujeres o minorías étnicas; zonas determinadas con gran desempleo que impulsan la migración. (pág. 8)

2.2.2.4 El Desempleo Abierto y Desempleo Oculto.

Verdera (2009), explica que existen dos tipos de desempleados de la población económicamente inactiva y los puntualizaremos a continuación:

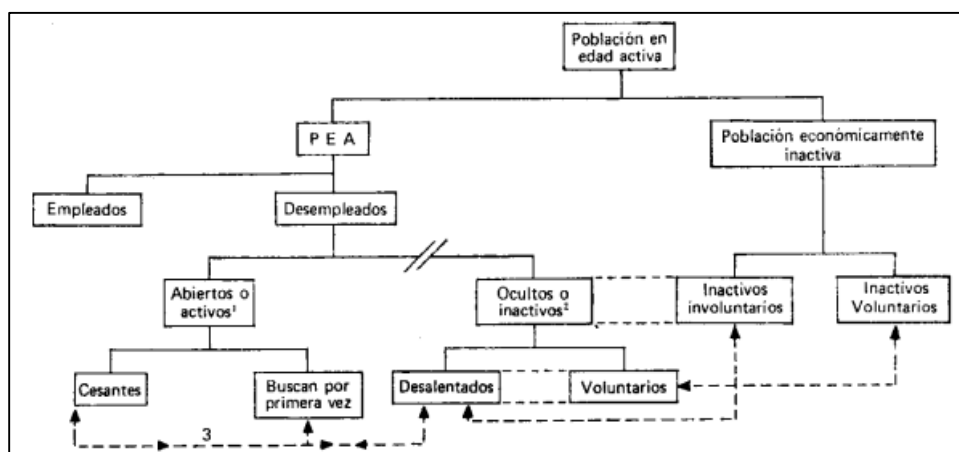
- a. Desempleo abierto. Incluye a quienes, habiendo trabajado anteriormente, dejaron de hacerlo (cesantes) y están en búsqueda activa de empleo, así como a quienes buscan su primer trabajo; todos ellos se consideran desempleados dentro del período evaluado. Realizar una búsqueda activa de empleo implica haber efectuado acciones concretas para encontrarlo; este esfuerzo por

obtener un trabajo sitúa al desocupado en una condición involuntaria, ya que está dispuesto a aceptar un puesto bajo el salario vigente en el mercado. En otras palabras, desea trabajar y lo haría bajo las condiciones actuales del mercado laboral. (pág. 72)

- b. Desempleo oculto. Abarca a individuos que, habiendo tenido empleo o estando en búsqueda inicial, se encuentran sin ocupación, desean trabajar, pero no realizan una búsqueda activa. Es decir, no llevaron a cabo acciones para encontrar empleo durante el período observado. El criterio fundamental para clasificar a un desocupado oculto como involuntario y, por tanto, incluirlo en la PEA, o como voluntario y excluirlo, depende del motivo por el cual no realizó gestiones de búsqueda. (pág. 72)

Figura 1

Composición de los desempleados



Nota. Tomado de Verdera (2009).

- Se identifican como desempleados abiertos aquellos que buscan empleo de manera activa. Por consiguiente, son considerados desempleados involuntarios. (pág. 73)

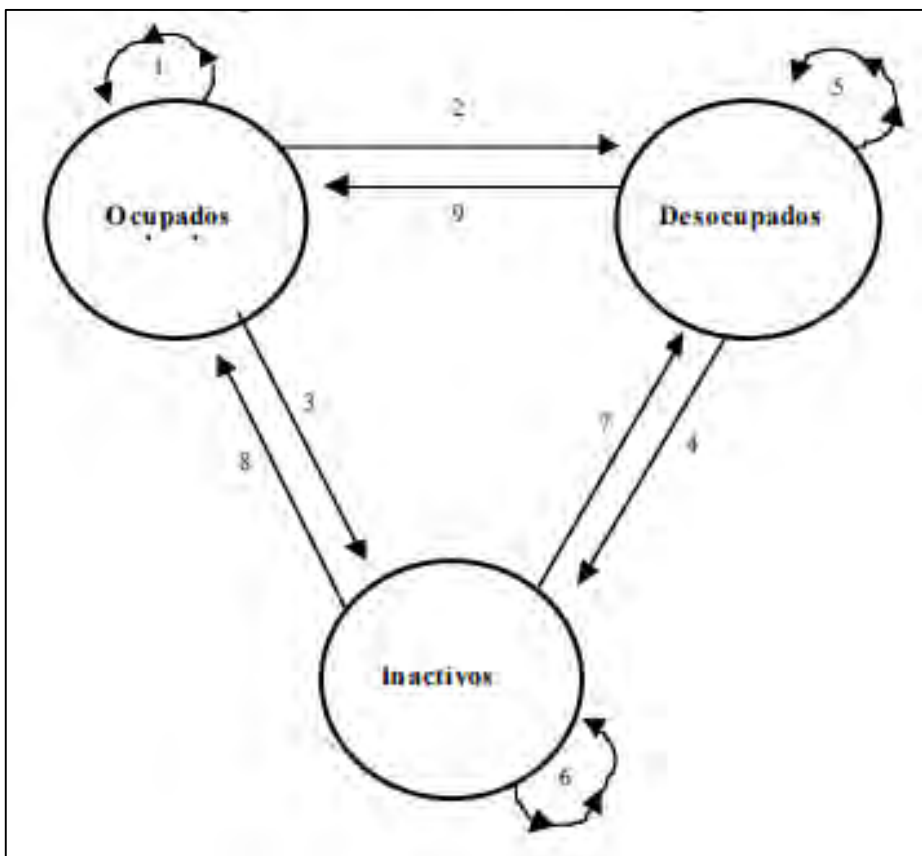
- Los desempleados ocultos o inactivos reflejan una condición de conformidad o aceptación con su situación. Sin embargo, en el caso de las personas desalentadas que no buscan activamente, esta calificación resulta imprecisa. (pág. 73)
- Existe movilidad en ambas direcciones entre los desalentados y quienes están desempleados activamente, ya sea entre quienes han perdido su empleo como entre quienes intentan ingresar por primera vez al mercado laboral. (pág. 73)

2.2.2.5 Interdependencias y Flujos de Fuerza de Trabajo.

Según Panigo et al. (2014), al comparar las tasas de desempleo a lo largo del tiempo mediante dos encuestas, el significado del análisis varía dependiendo de si se examinan los niveles estáticos o los movimientos ocurridos entre ambos momentos, y las preguntas claves son:

- ¿Cuál es la duración de tiempo en que las personas permanecen sin empleo?
- ¿Los individuos desempleados son siempre los mismos o cambian? (pág. 26)

Una primera aproximación a la respuesta implica reconocer que el tránsito no siempre ocurre de forma directa, inmediata y única desde la inactividad al empleo o desde el desempleo al trabajo. En realidad, los movimientos dentro de la población económicamente activa pueden tener carácter voluntario o involuntario y ocurrir en múltiples sentidos. (pág. 26)

Figura 2*Los flujos de la fuerza de trabajo**Nota.* Tomado de Panigo et al. (2014)

- Voluntariamente, transitar de un empleo a otro (cambio laboral para evitar entornos conflictivos, obtener mejores remuneraciones, condiciones laborales más favorables o mayor estabilidad laboral). (pág. 27)
- De forma voluntaria o no, pasar del empleo a la desocupación (por cierres empresariales, despidos o renunciaciones). (pág. 27)
- Voluntaria o involuntariamente, pasar del empleo a la inactividad, ya sea temporal o definitiva (licencia o dimisión para continuar estudios, jubilaciones anticipadas, retiro voluntario, embarazo o maternidad, o jóvenes prestando servicio militar o civil); aunque varios pueden reingresar

al mercado laboral más adelante, retomando sus funciones o buscando trabajo. (pág. 27)

- De manera involuntaria, transitar del desempleo a la inactividad (caso de personas desalentadas). (pág. 27)
- Voluntaria o involuntariamente, mantenerse en situación de desempleo, pese a realizar búsquedas sin éxito. (pág. 27)
- Continuar en la inactividad, sea por decisión personal o por factores externos (como sucede con los trabajadores desanimados debido a la falta de oportunidades en el mercado local, situación que podría catalogarse como desempleo encubierto si tiene raíz estructural). (pág. 28)
- De manera voluntaria, pasar de la inactividad a la desocupación (jóvenes en busca de su primer empleo tras finalizar estudios, mujeres que desean reincorporarse luego de la maternidad, personas recuperadas de enfermedades prolongadas o exreclusos que retornan a la vida laboral). (pág. 28)
- Por iniciativa propia, incorporarse al empleo desde la inactividad, tras una búsqueda o haber superado un proceso de selección. (pág. 28)
- Voluntariamente, ingresar al empleo desde la condición de desocupación. (pág. 28)

2.2.2.6 El Ciclo de la Productividad en el Empleo y Desempleo.

Según Panigo et al. (2014), expone lo siguiente:

A diferencia de lo que comúnmente se cree, la elasticidad del empleo con relación a la producción no siempre equivale a uno, debido a la interacción existente entre la oferta y la demanda laboral según la etapa del ciclo económico. (pág. 29)

Esta relación también puede comprenderse mediante el concepto de ciclo de productividad, que se resume del siguiente modo:

- a. La cantidad de empleo se determina a partir de la división entre producción y productividad; de modo que, si entre dos momentos varía cualquiera de estas dos variables, ya sea en aumento o disminución, el nivel de empleo también se modifica. (pág. 29)
- b. Sin embargo, la productividad (aparente del trabajo) también fluctúa en relación con la situación económica del momento:
 - Durante las fases expansivas del ciclo económico, las compañías tienden a incrementar la producción utilizando horas extras, pero retrasan la contratación de nuevo personal, lo cual eleva temporalmente la productividad. (pág. 29)
 - En contraste, durante las fases de recesión, los empleadores evitan o no están en condiciones de despedir inmediatamente al personal excedente, ya sea por expectativas de una recuperación, por los costos legales del despido o por la presión sindical, lo que genera una caída de la productividad. (pág. 30)

- c. Las variaciones en las tasas de actividad, empleo y desempleo, tanto globales como específicas, no responden únicamente a criterios técnicos ni permanecen constantes, la creación o eliminación de empleos está influida por políticas gubernamentales, estrategias empresariales y sindicales, relaciones de poder y marcos legales establecidos. (pág. 30)

2.3 Marco Legal

A continuación, se presentan los fundamentos normativos relevantes que regulan y permiten comprender la relación existente entre la educación universitaria, el desarrollo de competencias y la inserción en el mercado laboral en el Perú, en concordancia con el objeto de estudio planteado.

2.3.1 Constitución Política del Perú

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo.

“El trabajo constituye simultáneamente una obligación y un derecho, siendo además un pilar fundamental del bienestar social y un medio esencial para la realización personal” (Congreso Constituyente Democrático, 1993, pág. 11).

Artículo 23.- El Estado y el trabajo.

El trabajo, en cualquiera de sus formas, constituye una prioridad para el Estado, el cual brinda especial protección a la madre, a los menores de edad y a las personas con discapacidad que desempeñan actividades laborales; asimismo, el Estado impulsa condiciones orientadas al desarrollo social y económico, particularmente mediante la promoción del empleo productivo y la educación para el trabajo.

(Congreso Constituyente Democrático, 1993, pág. 12)

El marco normativo peruano determina la vinculación constitucional intrínseca entre las variables de análisis; en consecuencia, al preceptuar la formación orientada a la empleabilidad y el impulso del trabajo productivo, la Constitución obliga a las universidades a superar el modelo de enseñanza teórica. El enfoque debe priorizar la adquisición de competencias laborales operativas, tales como la gestión de recursos, el dominio tecnológico y las aptitudes interpersonales.

Para la UNSAAC, esta orientación jurídica constituye el fundamento que legitima la formación de licenciados en administración con altos niveles de competitividad, dichas capacidades técnicas actúan como mecanismos de prevención frente al desempleo estructural; asimismo, este proceso cumple con la responsabilidad estatal de asegurar el acceso al trabajo como vehículo de desarrollo individual y dinamismo socioeconómico.

2.3.2 Ley N° 30220 - Ley Universitaria

Artículo 6.- Fines de la universidad

Artículo 6.2.- “Instruir especialistas de comprobada excelencia mediante una perspectiva holística; garantizando un estricto compromiso social alineado con los requerimientos estructurales del país” (Congreso de la República del Perú, 2014, pág. 527214).

Artículo 40.- Diseño curricular.

Toda institución universitaria establece, dentro de su diseño curricular, el grado formativo de pregrado, la idoneidad y la extensión de las estancias preprofesionales conforme a sus áreas disciplinares; dicho plan de estudios requiere renovarse cada tres años, o bien cuando resulte oportuno frente al progreso científico y tecnológico. (Congreso de la República del Perú, 2014, pág. 527218)

Desde una perspectiva metodológica y legal, esta ley otorga un sustento robusto a la variable competencias laborales al obligar imperativamente a las universidades a reestructurar sus mallas curriculares en función de las necesidades del país y los avances tecnológicos. Esto impacta de manera directa en la mitigación del desempleo laboral, puesto que un currículo desfasado es el principal detonante del desempleo estructural (desajuste entre la oferta formativa y la demanda empresarial). Para la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, esta norma no solo sugiere, sino que exige jurídicamente que el perfil del egresado se evalúe y actualice constantemente para garantizar su empleabilidad en los sectores público y privado.

2.3.3 Ley N° 28740 - Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE)

Artículo 19.- Evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa.

“La certificación representa la validación oficial y transitoria de las aptitudes asimiladas en contextos académicos o extraescolares para ejecutar roles ocupacionales; este mecanismo de acreditación ostenta un carácter público y una vigencia finita” (Congreso de la República del Perú, 2006, pág. 4).

Esta norma interactúa de forma transversal y directa con las competencias laborales, reconoce legalmente que las habilidades blandas, tecnológicas y directivas deben ser validadas frente a los estándares de calidad del entorno productivo, independientemente de si su adquisición fue netamente académica o empírica. Los egresados enfrentan altas tasas de desempleo de larga duración debido a la falta de mecanismos para demostrar sus capacidades ante los empleadores. La Ley del SINEACE otorga a los egresados de la UNSAAC el amparo institucional para someter a evaluación oficial sus capacidades,

reduciendo la asimetría de información en el mercado de trabajo y facilitando una inserción laboral más ágil y transparente.

2.3.4 Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales

Artículo 1.- Modalidades formativas.

Las modalidades formativas se definen como instrumentos contractuales específicos que articulan la instrucción teórica con la praxis, dicho vínculo se operativiza a través de la ejecución de actividades estructuradas de capacitación profesional; en consecuencia, su objetivo primordial radica en facilitar una convergencia eficiente entre la provisión académica y los requerimientos estructurales del mercado laboral. (Congreso de la República del Perú, 2005, pág. 2)

La interacción de esta norma legal con el fenómeno del desempleo friccional en jóvenes universitarios es crítica. La inexperiencia laboral es uno de los principales factores que condena a los egresados al subempleo o al desempleo abierto, esta ley proporciona el mecanismo jurídico (mediante convenios de prácticas pre y profesionales) para que los estudiantes de la UNSAAC articulen la teoría abstracta con la ejecución práctica en el campo de la administración, al facilitar esta inmersión corporativa temprana, el marco normativo actúa como un puente que permite el desarrollo in situ del relacionamiento interpersonal y el dominio de software de gestión, neutralizando las barreras de entrada al primer empleo formal.

2.4 Marco Institucional

En el desarrollo de toda investigación científica rigurosa, el análisis empírico de las variables de estudio debe sustentarse no solo en fundamentos teóricos, sino también en el marco normativo institucional que regula el entorno donde estas interactúan. En tal sentido, el presente apartado expone un análisis jurídico - metodológico focalizado en el Estatuto de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (2015).

El objetivo de este apartado es evidenciar de qué manera la norma suprema de la casa de estudios UNSAAC, exige y articula el desarrollo de las competencias laborales como un mecanismo institucional directo para la prevención y mitigación del desempleo laboral en sus diversas tipologías (estructural, friccional, cíclico y de larga duración). A través del siguiente análisis normativo, se demuestra que la certificación de capacidades, la educación continua y el fomento del emprendimiento en los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas trascienden meras aspiraciones académicas, constituyéndose como mandatos legales de cumplimiento obligatorio que determinan el nivel de empleabilidad de nuestros profesionales y la responsabilidad social de la universidad.

A continuación, se expone la estructura legal especializada basada estrictamente en el *Estatuto de la UNSAAC*, dividida en los tres ejes fundamentales que rigen el desenvolvimiento de nuestras variables:

2.4.1 Eje de Competencias para la Inserción Laboral

Artículo 4.- Fines de la UNSAAC.

Artículo 4.2.- “Desarrollar capital humano de excelencia académica bajo una perspectiva multidimensional; este proceso formativo asegura un riguroso compromiso cívico,

alineándose estratégicamente con los requerimientos estructurales de la nación” (Asamblea Estatutaria de la UNSAAC, 2015, pág. 9)

Artículo 96.

Las escuelas profesionales estructuran módulos de competencias dentro de las especialidades de pregrado, este diseño curricular viabiliza la certificación institucional y la consecuente inserción en el mercado laboral; para ello, se exige la defensa previa de un proyecto investigativo o una prueba de suficiencia, dicho mecanismo de evaluación garantiza la demostración objetiva de las aptitudes asimiladas. (Asamblea Estatutaria de la UNSAAC, 2015, pág. 41).

Artículo 100.

“Las prácticas preprofesionales ostentan un carácter académico ineludible, su ejecución demanda la supervisión directa de un docente ordinario adscrito al departamento respectivo; dicho procedimiento se rige en estricta conformidad con el marco reglamentario institucional” (Asamblea Estatutaria de la UNSAAC, 2015, pág. 41).

El apartado estatutario vincula de forma explícita y literal el término competencia profesional con la incorporación al mercado laboral (empleabilidad). Metodológicamente, el Artículo 96° ataca de raíz el desempleo estructural, al obligar a la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas a diseñar módulos certificables que validen ante los empleadores que el estudiante posee las competencias técnicas y habilidades necesarias; por su parte, el Artículo 100°, al hacer obligatorias las prácticas preprofesionales, actúa como un mitigador directo del desempleo friccional, pues garantiza que el egresado no salga al mercado laboral con un déficit de experiencia (el *saber hacer* y *saber estar*), facilitando una transición fluida hacia su primer empleo formal.

2.4.2 Eje de Formación Continua para Egresados

Artículo 120.

Los Programas de Formación Continua operan bajo modalidades presenciales o virtuales, su propósito primordial radica en la consolidación de las competencias de desempeño de los egresados; en consecuencia, su organización académica se fundamenta en un sistema de créditos; al culminar el ciclo instructivo, los participantes obtienen la certificación correspondiente, la gestión y dirección de estas iniciativas recaen formalmente en la Unidad de Posgrado de la Facultad. (Asamblea Estatutaria de la UNSAAC, 2015, pág. 44).

Artículo 121.

“La estructuración de los programas de formación continua obedece a los requerimientos de actualización profesional de los egresados; por su naturaleza intrínseca, la culminación de estos ciclos formativos no confiere grados académicos ni títulos profesionales” (Asamblea Estatutaria de la UNSAAC, 2015, pág. 44).

La presente investigación delimita la población a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas. Jurídicamente, estos artículos respaldan la premisa de que la responsabilidad de la UNSAAC no termina con la obtención del grado de Bachiller; frente al rápido avance del uso de tecnología y la necesidad de uso de la información (dimensiones de tu variable independiente), los Artículos 120° y 121° exigen a la facultad crear programas que fortalezcan específicamente las competencias de desempeño de quienes ya están en el mercado, legalmente, la universidad reconoce que las competencias son dinámicas y que, para evitar el desempleo de larga duración o la

obsolescencia profesional, la institución debe certificar habilidades actualizadas de los administradores egresados para que mantengan su competitividad.

2.4.3 Eje de Emprendimiento como Mitigador del Desempleo

Artículo 153.- Incubadora de Empresas.

“Una Incubadora de Empresas es un programa iniciador de creación y crecimiento de micro y pequeñas empresas donde son dueños los estudiantes” (Asamblea Estatutaria de la UNSAAC, 2015, pág. 60).

153.2 Finalidad.

En el marco de su modelo formativo, la UNSAAC fomenta de manera obligatoria el emprendimiento orientado a la constitución de micro y pequeñas empresas por parte del alumnado; para respaldar estas iniciativas, la institución suministra acompañamiento técnico y corporativo; asimismo, habilita el acceso a su propio equipamiento e infraestructura. (Asamblea Estatutaria de la UNSAAC, 2015, pág. 60)

153.3 Estructura organizacional.

“De manera imperativa, cada facultad establece un área funcional de incubación empresarial. Dicho espacio articula micro y pequeñas empresas en fase operativa; la titularidad patrimonial de estas entidades corresponde al cuerpo estudiantil” (Asamblea Estatutaria de la UNSAAC, 2015, pág. 61).

Desde el análisis del derecho universitario y el mercado laboral, la creación de empresas (emprendimiento) es una vía directa para anular el desempleo laboral al convertir al buscador de empleo en generador de empleo. El Estatuto, mediante este artículo,

promueve obligatoriamente a las facultades a desarrollar la dimensión de *gestión de recursos* en escenarios reales.

Para un egresado de Ciencias Administrativas, el paso por una incubadora de empresas estatutariamente financiada por la universidad representa la adquisición empírica y comprobable de relacionamiento interpersonal, liderazgo y gestión financiera, este mandato normativo es la herramienta más poderosa de la UNSAAC para combatir el desempleo cíclico en una economía fluctuante, al dotar a sus profesionales de las competencias para autogestionar su inserción económica.

2.5 Marco Conceptual

Competencias laborales.

Capacidad de una persona para desempeñarse exitosamente en un trabajo, en un ambiente laboral favorable. La competencia es entonces, una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo determinado, con un nivel de calidad aceptable, y en un ambiente de trabajo apropiado. (Martínez & Martínez, 2009, pág. 7)

Gestión de recursos.

“Se refiere a las conductas relacionadas con la gestión eficiente del tiempo, el dinero, los recursos materiales y de infraestructura y los recursos humanos” (Martínez & Martínez, 2009, pág. 7).

Relacionamiento interpersonal.

“Alude a comportamientos que permiten al individuo interactuar de manera efectiva con otros en el entorno laboral” (Martínez & Martínez, 2009, pág. 8).

Uso de la información.

“Hace referencia a acciones vinculadas con el uso de información como base para tomar decisiones” (Martínez & Martínez, 2009, pág. 8).

Uso de tecnología.

“Esta área se refiere a las conductas relacionadas con el trabajo con diversas tecnologías” (Martínez & Martínez, 2009, pág. 9).

Desempleo.

Son todas aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia; se hallen sin trabajo, se encuentran disponibles para trabajar y están buscando trabajo activamente. (Miller, Antonopoulos, Lal, & Chakraborty, 2010, pág. 5)

Desempleo cíclico.

“Desempleo asociado a las fases del ciclo económico; la carencia de trabajo es pasajera y mejora cuando hay recuperación económica” (Miller, Antonopoulos, Lal, & Chakraborty, 2010, pág. 8).

Desempleo de larga duración.

“La duración del desempleo es prolongada (más de seis meses); existe un alto excedente laboral y numerosos solicitantes desmotivados.” (Miller, Antonopoulos, Lal, & Chakraborty, 2010, pág. 8).

Desempleo estructural.

“Desbalance entre la demanda y la oferta de competencias; los desempleados no poseen las habilidades requeridas para los puestos existentes” (Miller, Antonopoulos, Lal, & Chakraborty, 2010, pág. 8).

Desempleo friccional.

“Corresponde a individuos sin empleo durante un corto período, o en transición laboral (también llamado desempleo de espera o temporal)” (Miller, Antonopoulos, Lal, & Chakraborty, 2010, pág. 8).

Desempleo específico.

“El desempleo se concentra en determinadas regiones o grupos específicos del mercado de trabajo” (Miller, Antonopoulos, Lal, & Chakraborty, 2010, pág. 8).

Crecimiento sostenible.

El crecimiento se refiere a la expansión en dimensiones físicas, en la escala del sistema económico, mientras que desarrollo se refiere al cambio cualitativo de un sistema económico (mejoramiento o degradación) sin que se dé un crecimiento físico dentro de un estado de equilibrio dinámico con su medio ambiente. (Daly, 1991, pág. 44)

Capacidad.

“Habilidad adquirida para realizar alguna actividad o trabajo y permite diagnosticar el presente; se refiere a la habilidad actual del individuo en una organización. Se evalúa en base al rendimiento en el trabajo” (Chiavenato, 2009, pág. 156).

Compensación salarial.

“El objetivo principal de la remuneración es crear un sistema de recompensas que sea equitativo para la organización y los trabajadores, donde Se debe pagar a cada persona de forma proporcional a su esfuerzo, habilidades y capacitación profesional” (Alcántara, Sánchez, & Alvarado, 2019, pág. 79).

Desempleo abierto.

Incluye a los individuos en edad laboral que, habiendo estado empleados, ya no lo están (cesantes) y buscan empleo activamente, así como a quienes, sin experiencia previa, intentan insertarse por primera vez en el mercado (aspirantes). Ambos grupos están en búsqueda activa durante el día del censo o en el lapso de referencia de la encuesta. También se denomina desempleo declarado. (Verdera, 2009, pág. 151)

Desempleo oculto.

“Comprende a las personas que estando desempleadas buscaron activamente trabajo sin tener en cuenta el período de referencia” (Verdera, 2009, pág. 151).

Eficacia.

“Consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa, donde la administración con éxito enfoca los recursos en las actividades que dan resultado. Adopta el valor de la eficacia: hacer las cosas correctas” (Baca, De la Mata, & Quiroz, 2018, pág. 82).

Eficiencia.

Se considera que hay eficiencia cuando se alcanzan los mismos resultados utilizando menos recursos. O bien, cuando se obtienen mayores logros con igual o menor cantidad de recursos, destacando una gestión efectiva que identifica los métodos más adecuados para actuar y valora el orgullo de lograrlo. Se asume el principio de eficiencia: ejecutar correctamente las acciones. (Chiavenato, 2009, pág. 106)

Innovación.

“La Innovación conceptual es la capacidad de idear conceptos de negocio radicalmente distintos, o nuevas maneras de diferenciar los existentes” (PROMPERÚ, 2017, pág. 13).

Población económicamente activa (PEA).

“Es la población de 15 años y más en capacidad y disposición de trabajar. O también, es la suma de los ocupados y los desocupados” (Verdera, 2009, pág. 150).

Población económicamente inactiva.

“Es la parte de la población de 15 años y más que no trabajaba ni buscaba activamente empleo al momento del censo o en el período de referencia de la encuesta” (Verdera, 2009, pág. 150).

Recursos.

“Los recursos son medios que las organizaciones y personas poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales o personales” (PROMPERÚ, 2017, pág. 14).

2.6 Formulación de la Hipótesis

2.6.1 Hipótesis General

Las competencias laborales se relacionan significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

2.6.2 Hipótesis Específicas

- La gestión de recursos se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- El relacionamiento interpersonal se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

- El uso de la información se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- El uso de tecnologías se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

2.7 Variables

2.7.1 Variables

En la investigación se han identificado las siguientes variables:

- Variable 1 = Competencias Laborales (CL).
- Variable 2 = Desempleo (D).

2.7.2 Conceptualización de Variables

Variable 1: Competencias Laborales.

Hace alusión a la aptitud de un individuo para desempeñar eficazmente una labor en un entorno laboral adecuado. La competencia, por tanto, es una característica personal e intransferible vinculada a la ejecución de una tarea específica, con calidad aceptable y dentro de un ambiente de trabajo favorable. (Martínez & Martínez, 2009, pág. 7)

Variables 2: Desempleo.

“Son todas aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia; se hallen sin trabajo, se encuentran disponibles para trabajar y están buscando trabajo activamente” (Miller, Antonopoulos, Lal, & Chakraborty, 2010, pág. 5).

2.7.3 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Definición	Indicadores	Escala de medición
Competencias Laborales	Se refiere a la capacidad de una persona para desempeñarse exitosamente en un trabajo, en un ambiente laboral favorable. La competencia es una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo determinado, con un nivel de calidad aceptable, y en un ambiente de	La competencia de una persona se puede evaluar al observar su comportamiento en condiciones reales o simuladas de trabajo, por lo cual; las competencias se pueden clasificar según el comportamiento de las personas en 4 áreas de estudio: Gestión de recursos, Relacionamento interpersonal, Uso	Gestión de Recursos	Este ámbito hace referencia a los comportamientos vinculados con el uso eficiente del tiempo, los recursos financieros, de materiales, de infraestructura y el capital humano. (Martínez & Martínez, 2009, pág. 7)	▪ Tiempo. ▪ Recursos financieros. ▪ Recursos materiales. ▪ Recursos humanos.	Ordinal
			Relacionamiento Interpersonal	Esta dimensión alude a los comportamientos que involucran el intercambio social	▪ Trabajo en equipo. ▪ Capacitaciones. ▪ Liderazgo.	Ordinal

trabajo apropiado. de información y (Martínez & Usó de tecnologías. Martínez, 2009, pág. 7)	competente del sujeto con otros colaboradores; procesos desarrollados específicamente durante el ejercicio de la labor profesional. (Martínez & Martínez, 2009, pág. 8)
Uso de la Información	Esta dimensión alude a los comportamientos vinculados con el procesamiento de los datos en calidad de activo del sistema de elección de alternativas estratégicas. (Martínez & ▪ Manejo de la información. ▪ Interpretación de la información. ▪ Comunicación de la información. Ordinal

			Martínez, 2009, pág. 8)			
			Esta dimensión se refiere a las acciones realizadas durante el trabajo y el manejo de diversas tecnologías. (Martínez & Martínez, 2009, pág. 9)	▪ Selección de tecnologías. ▪ Aplicación de tecnologías. ▪ Solución de problemas tecnológicos.	Ordinal	
Desempleo	Son todas aquellas personas que tengan la edad exigida para la medición de la población económicamente activa y que, durante el período de referencia; se hallen sin trabajo, se encuentran	El desempleo es una situación en que la cantidad de personas que buscan trabajo supera el número de empleos disponibles y remunerados, esta situación se encuentra determinado por factores externos y	Desempleo Cíclico	Desempleo vinculado a ciclos económicos; la falta de empleo es temporal y la situación mejora cuando la economía se recupera. (Miller et al., 2010, pág. 8)	▪ Desempleo por ciclos económicos.	Ordinal
			Desempleo de Larga Duración	La duración del desempleo es prolongada (más de	▪ Desempleo por exceso de mano de obra.	Ordinal

disponibles para coyunturales, los trabajar y están cuales son; buscando trabajo desempleo cíclico, activamente. (Miller et al., 2010, pág. 5)	seis meses); existe un amplio excedente laboral y numerosos solicitantes desmotivados. (Miller et al., 2010, pág. 8)	▪ Desempleo por bajos niveles de mano de obra calificada.	Ordinal
y desempleo friccional desempleo específico.	Desbalance entre la demanda y la oferta de habilidades; los individuos desempleados carecen de las competencias requeridas por los puestos existentes. (Miller et al., 2010, pág. 8)		
Desempleo Estructural	Se refiere a quienes están sin empleo por un corto lapso o en transición laboral (también	▪ Desempleo voluntario.	Ordinal
Desempleo Friccional			

	conocido como desempleo de espera o temporal). (Miller et al., 2010, pág. 8)		
Desempleo Específico	El desempleo se concentra en determinadas regiones o grupos específicos del mercado de trabajo. (Miller et al., 2010, pág. 8)	▪ Desempleo por género y ubicación geográfica.	Ordinal

Nota. Elaboración propia.

Capítulo III. Metodología de Investigación

3.1 Según las Fuentes de Información

La presente investigación según las fuentes de información fue de diseño de campo; puesto que, se aplicó una encuesta para obtener información pertinente sobre las variables analizadas.

La investigación de campo constituye la estrategia metodológica basada en el levantamiento de información de fuentes primarias, obteniendo los datos directamente de los sujetos u objetos de estudio en su contexto natural, en este diseño, el investigador recolecta la evidencia sin ejercer manipulación ni control sobre las variables intervinientes, garantizando que las condiciones del entorno se mantengan inalteradas durante el proceso de observación y registro. (Arias, 2006, pág. 32)

3.2 Enfoque de la Investigación

La investigación adoptó un enfoque mixto, fundamentándose en el levantamiento de datos empíricos para su posterior procesamiento mediante medición numérica y herramientas de análisis estadístico avanzado, así mismo, se aplicó una entrevista a empleadores de diversos sectores, con la finalidad de comprender las principales competencias requeridas por el mercado laboral, esta metodología tiene como propósito central la identificación de patrones conductuales recurrentes, así como el descubrimiento o perfeccionamiento de las interrogantes científicas a través de la comprobación de hipótesis y el rigor matemático propio del método científico de estudio.

“Representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada” (Hernández, 2018, pág. 612).

3.3 Alcance de la Investigación

El presente estudio asumió un alcance descriptivo - correlacional; por cuanto la investigación se orientó a caracterizar la magnitud de las competencias laborales en relación con el desempleo y de sus dimensiones; seguidamente, se determinó el grado de asociación entre las categorías analizadas respecto a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, durante los semestres 2021 – II y 2022 – I.

“Mediante las investigaciones descriptivas se pretende especificar las propiedades, perfiles y componentes de la unidad de análisis; por lo tanto, el propósito radica exclusivamente en la recolección de evidencia empírica sobre las variables para su examen dentro del entorno fenomenológico” (Hernández, 2018, pág. 108).

Las investigaciones de carácter correlacional poseen el propósito de identificar la magnitud de la coexistencia entre dos constructos dentro de una muestra o escenario determinado; el análisis se centra en cuantificar cómo la alteración de un factor se vincula sistemáticamente con variaciones en el segundo. (Hernández, 2018, pág. 109)

3.4 Propósito de la Investigación

Esta tesis asumió un propósito de naturaleza básica; por cuanto se aplicaron los fundamentos teóricos respecto a las categorías de competencias laborales y el desempleo en los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, correspondientes al semestre 2021 – II y 2022 – I.

“La investigación básica se fundamenta en el empleo del conocimiento científico derivado de la simplificación y ejecución del ejercicio investigativo focalizado; esta tipología de estudio prioriza la expansión de fundamentos” (Vargas, 2015, pág. 154).

3.5 Diseño de la Investigación

Esta investigación adoptó un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se manipularon las variables, sino que se describió el fenómeno relacionado con las competencias laborales y el desempleo tal como ocurre en su entorno real. Del mismo modo, el diseño es transversal porque la recolección de información se efectuó en un solo momento, concretamente durante el año 2023.

“El diseño no experimental constituye aquel proceso ejecutado sin la alteración intencional de los constructos; por consiguiente, el investigador se limita a examinar las manifestaciones fenoménicas dentro de su entorno original para su posterior evaluación científica” (Hernández, 2018, pág. 175).

“Los diseños transeccionales o transversales ejecutan el levantamiento de información en una oportunidad exclusiva; por cuanto la medición de las variables ocurre en un periodo temporal único e invariable” (Hernández, 2018, pág. 176).

3.6 Método de la Investigación

El método adoptado en este estudio fue el hipotético - deductivo, dado que se busca comprobar la validez o invalidez de las hipótesis formuladas a partir de los efectos observables de las variables. La confirmación o refutación de dichas hipótesis fue determinada mediante el análisis de los datos obtenidos a través de encuestas; en concreto, se evaluará la relación existente entre las competencias laborales y el desempleo en los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, durante los semestres 2021 – II y 2022 – I.

El paradigma hipotético - deductivo se distingue por iniciar mediante conjeturas preliminares que, tras diversas fases de inferencia lógica, alcanzan la verificación empírica; fase que, mediante procesos de contraste reiterados, faculta al investigador para desestimar o confirmar las premisas científicas planteadas en el estudio.

(Fachelli & López, 2020, pág. 11)

3.7 Población y Muestra de la Investigación

3.7.1 Población

“La población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández, 2018, pág. 195), en el presente estudio, la población estuvo conformada por 151 egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, correspondientes a los semestres académicos 2021-II y 2022-I.

La selección de este grupo se justificó porque representó a los profesionales de la carrera de Administración de reciente inserción en el mercado de trabajo durante el año 2023. Al haber culminado sus estudios universitarios poco tiempo atrás, conformaron el

grupo ideal para evaluar sus competencias laborales actuales y analizar el problema del desempleo desde un escenario real.

Tabla 2

Total de egresados por semestre académico

Semestre	Total de Egresados
2021 – II	89
2022 - I	62
Total de la población	151

Nota. Elaboración propia.

3.7.2 Muestra

“La muestra es la parte o cantidad seleccionada que se considera representativa del total y que se toma o se separa de ella con ciertos métodos para someterla a estudio, análisis o experimentación” (Hernández, 2018, pág. 175).

Se procedió a delimitar numéricamente la muestra (n=151), debido a que la población es finita y accesible (151 egresados), se aplicó una técnica de recolección de datos censal (muestra censal), abarcando al 100% de la población de estudio, lo cual elimina el error de muestreo y fortalece la precisión de los hallazgos correlacionales a nivel local.

Tabla 3

Distribución de la muestra censal de egresados por semestre académico

Semestre	Total de Egresados
2021 – II	89
2022 - I	62
Total de la población	151

Nota. Elaboración propia.

3.7.3 Unidad de Análisis

Estará conformado por los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

3.8 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.8.1 Diseño de Técnicas

La técnica principal utilizada fue la encuesta, la cual se aplicó a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, pertenecientes a los semestres 2021-II y 2022-I. Esta herramienta permitió recoger información objetiva y cuantificable sobre las variables de estudio.

Adicionalmente, se empleó la entrevista como técnica complementaria, esta se dirigió a cuatro empresarios del sector público y privado. La entrevista facilitó la obtención de opiniones cualificadas sobre las competencias laborales que el mercado exige a los egresados, lo cual permitió complementar la información recopilada mediante la encuesta.

3.8.2 Diseño de Instrumentos

Para la recolección de datos cuantitativos, se utilizó un cuestionario estructurado basado en la escala tipo Likert, este documento se diseñó con un total de 47 interrogantes distribuidos de la siguiente manera: competencias laborales (32 ítems) y desempleo (15 ítems), asimismo, la cantidad de interrogantes por dimensión e indicadores se detalló en el Anexo 3 (tabla 28: matriz de instrumentos).

La cantidad de preguntas se determinó de manera estratégica para evaluar todos los indicadores de las variables de estudio, sin sobrecargar a los egresados encuestados y garantizando así la confiabilidad de sus respuestas.

De forma complementaria para el levantamiento de información cualitativa, se empleó una guía de entrevista. Este instrumento constó de cinco preguntas elaboradas específicamente para cuatro empresarios del sector público y privado. Las interrogantes se formularon con el propósito de conocer de manera directa las necesidades del mercado de trabajo y las competencias que realmente exigen los empleadores al momento de contratar personal.

3.9 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

3.9.1 Validez de los Instrumentos

El constructo de la investigación se elaboró tomando como base el juicio de los expertos, para la investigación se consiguió la validación de tres expertos de la carrera de Administración.

3.9.2 Confiabilidad de los Instrumentos

Con el fin de verificar la confiabilidad del instrumento utilizado para evaluar las variables Competencias Laborales y Desempleo en los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, semestres 2021 – II y 2022 – I, se aplicó el estadístico “Alfa de Cronbach”, indicador de consistencia interna, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 4

Estadística de fiabilidad global del cuestionario – Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,929	47

Nota. Producción propia a través de software estadístico SPSS 27.

Se evidencia que el Alfa de Cronbach global del cuestionario de competencias laborales y desempleo aplicado a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Unsaac, semestre 2021 – II y 2022 – I, arrojó un valor de 0.929 cercano a 1; por tal razón, el cuestionario arrojó una alta confiabilidad para ejecutar el tratamiento de los datos.

3.10 Plan de Análisis de los Datos

La información recolectada fue obtenida en formato físico, adaptando el cuestionario tanto al marco teórico del estudio como a la población objetivo, y fue organizada mediante el uso del programa Excel. Posteriormente, se empleó el software estadístico SPSS versión 27 para procesar los datos y presentarlos en forma de cuadros y gráficos, correspondientes a cada dimensión e indicador de las variables analizadas; finalmente, en el último apartado, se detallaron las conclusiones y sugerencias relacionadas con la presente investigación.

Con el propósito de responder a los objetivos formulados, se llevó a cabo la verificación de las hipótesis mediante una prueba de normalidad, con el fin de determinar el tipo de estadístico adecuado y establecer si las hipótesis deben aceptarse o rechazarse. Para seleccionar el estadístico apropiado en el contraste de hipótesis, fue necesario identificar el tipo de distribución, basándose en los criterios que se describen a continuación.

3.10.1 Distribución de la Muestra

Para determinar la distribución de la muestra y el estadístico a utilizar, se evaluó el tamaño de la muestra representado por “n”, donde:

- Si $n < 50$; se utilizó el parámetro Shapiro – Wilk.
- Si $n \geq 50$; se utilizó el parámetro Kolmogorov – Smirnov.

Una vez identificado el estadístico a utilizar, se determinó la distribución de la muestra a través de la corroboración de la hipótesis de normalidad, que se planteó de la siguiente forma:

- Si se acepta la H_0 = La distribución es normal.
- Si se acepta la H_a = La distribución es no normal.

Con un grado de significancia (alfa) $\alpha = 0.05$ (95%; $Z = 1.96$), la medida para determinar el rechazo de la hipótesis nula es la siguiente:

- Si p – valor es $< \text{Sig. } \alpha$ (0.05), se rechaza la hipótesis nula (H_0).
- Si p – valor es $\geq \text{Sig. } \alpha$ (0.05), se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 5

Prueba de normalidad competencias laborales y desempleo

	“Shapiro – Wilk”			“Kolmogorov – Smirnov”		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos	,298	151	0.000	,788	151	0.000
Relacionamiento interpersonal	,295	151	0.000	,763	151	0.000
Uso de la información	,257	151	0.000	,792	151	0.000
Uso de tecnologías	,264	151	0.000	,777	151	0.000
Competencias laborales	,248	151	0.000	,808	151	0.000
Desempleo	,366	151	0.000	,695	151	0.000

Nota. Producción propia a través de software estadístico SPSS 27.

La tabla 5 incluye una muestra compuesta por 151 egresados, motivo por el cual se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, al tratarse de una muestra igual o superior a 50 casos. El análisis arrojó un nivel de significancia de 0.000 en todas las

categorías, valor menor a 0.05; lo cual conlleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0), indicando una distribución no normal de la muestra, por lo que se empleó el coeficiente no paramétrico de Spearman para verificar las hipótesis formuladas.

3.10.2 Grado de Asociación entre las Variables

Para determinar el grado de asociación entre dos variables con distribución no normal, se utilizó el coeficiente de Spearman. Según Mondragón (2014), el coeficiente de Spearman, es un cálculo lineal de asociación que hace uso de intervalos numéricos de un conjunto de sujetos y se utiliza para ejecutar contraste entre los intervalos.

Tabla 6

Coeficiente de correlación por Rango de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta.

Nota. Tomado de Mondragón (2014).

Para la corroboración de las hipótesis planteadas, los criterios para aceptar o rechazar la hipótesis nula son las siguientes:

- Si Rho de Spearman < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H_0).
- Si Rho de Spearman ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H_0).

Capítulo IV. Descripción del Área de Estudio

4.1 Introducción

A continuación, exponemos en el primer apartado, la descripción del área de estudio de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, como; reseña histórica, direccionamiento estratégico, directorio y estructura organizacional.

La presente investigación se desarrolló en la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco (UNSAAC), ubicada en la ciudad de Cusco, Perú. Esta unidad académica es reconocida por su trayectoria en la formación de profesionales con capacidades en gestión empresarial, desarrollo organizacional, liderazgo estratégico y políticas administrativas orientadas al desarrollo regional y nacional.

La elección de esta área de estudio responde a varios criterios de pertinencia:

- En primer lugar, la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas concentra un volumen significativo de egresados anualmente, muchos de los cuales enfrentan dificultades para insertarse de forma rápida y efectiva en el mercado laboral, especialmente en un contexto económico cambiante y competitivo como el del Perú post pandemia.
- En segundo lugar, los egresados de esta escuela representan una muestra válida y representativa de los perfiles profesionales en el campo administrativo que son demandados por organizaciones públicas y privadas a nivel regional.

- En tercer lugar, la UNSAAC, en tanto universidad pública emblemática del sur del país, tiene como misión contribuir al desarrollo económico y social mediante la formación de profesionales competentes. Por tanto, estudiar la relación entre las competencias laborales adquiridas por los egresados y su grado de empleabilidad resulta crucial para retroalimentar los planes curriculares y estrategias institucionales de formación profesional.

El ámbito geográfico de esta investigación se limita a la ciudad del Cusco, donde se encuentran tanto las oficinas académicas como administrativas de la Escuela Profesional, y donde residen la mayoría de los egresados encuestados. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación de encuestas estructuradas a una muestra de egresados de dicha escuela que culminaron sus estudios en años recientes, permitiendo así obtener una aproximación actualizada sobre la relación entre competencias adquiridas y situación de empleo.

De esta manera, la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC no solo constituye el espacio académico de referencia, sino que representa también el campo empírico desde el cual se articula el estudio, enmarcado en los procesos de formación, inserción y desempeño profesional de sus egresados.

4.2 Escuela Profesional de Ciencias Administrativas

4.2.1 Breve Reseña Histórica

La Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco fue fundada el 23 de abril de 1973, bajo la denominación de *Programa Académico de Administración de Empresas, integrado al Programa Académico de Contabilidad*, mediante la resolución CG-055-73 promulgada en ese mismo periodo. La

iniciativa fue impulsada por el Dr. Isaías Aparicio Páez, entonces director del Programa Académico de Contabilidad, conforme a las directrices del Estatuto General de la Universidad Peruana, las directrices de la Comisión de Gobierno de la Universidad, el informe de la Dirección Universitaria de Economía y la resolución providencial de la Subcomisión Académica correspondiente.

En el año 1978, la Carrera Profesional de Administración de Empresas se independiza del Programa Académico de Contabilidad, adoptando el nombre de Carrera Profesional de Ciencias Administrativas. Posteriormente, en 1984, se incorpora a la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, en concordancia con lo estipulado por el Estatuto Universitario de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, aprobado en abril del mismo año, como resultado de la Ley Universitaria N.º 23733, promulgada en diciembre de 1983.

En 2014, conforme a lo establecido por la nueva Ley Universitaria N.º 30220, promulgada el 9 de julio de ese año, y el Estatuto reformado de la UNSAAC, redactado por su Asamblea Estatutaria en 2015, la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas pasó a denominarse Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, integrándose a la renovada Facultad de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y Turismo.

4.2.2 Modelo Educativo

El modelo educativo que adopta la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, está basado en el modelo sistemático de ACBSP (Accreditation Council for Business Schools and Programs), que inicia con un liderazgo hacia la calidad, traducido en acciones que desde el plan estratégico se orientan hacia los alumnos, docentes, personal administrativo y demás grupos de interés, buscando alto rendimiento académico con

procesos educativos y administrativos gestionados con excelencia (Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, 2024).

Los fundamentos normativos de la instrucción universitaria en este esquema radican en el empleo de las pautas y los parámetros que orientan hacia la calidad pedagógica. Según el Programa desarrollado por la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas tomado de ACBSP (2024), los fundamentos concretos de la formación profesional son los siguientes:

- Se adopta como nuestra la virtud de la excelencia en la enseñanza, recalcando a los estudiantes que es esencial “aprender a aprender”.
- La investigación científica constituye un recurso que favorece el perfeccionamiento de la labor pedagógica; asimismo, se promueve que las entidades académicas procuren una estabilidad proporcional con beneficios recíprocos entre la instrucción y la actividad investigativa.
- Se acentúa la relevancia de un elevado nivel de gestión pedagógica en la sesión de clase; asimismo, se releva la intervención de los catedráticos en el entorno actual de las Ciencias Administrativas.
- Nuestra orientación pedagógica fomenta la creatividad, el cambio y el manejo de las tecnologías de vanguardia.
- Su objetivo prioritario radica en promover la consolidación de alianzas internacionales; el propósito es perfeccionar los planes de estudio en negocios a escala global.
- El foco de acción principal radica en impulsar acuerdos internacionales; el propósito es perfeccionar los planes formativos en ciencias empresariales a escala mundial.

- Existe una búsqueda constante por instaurar programas de valoración sobre el rendimiento del alumnado; estos instrumentos resultan imprescindibles para elevar la calidad educativa disciplinar.
- La institución diseña nuevos servicios y dinámicas operativas; este esfuerzo estructurado sustenta la consecución de su misión y visión estratégica corporativa.

4.2.3 Misión y Visión

4.2.3.1 Misión.

“Formar profesionales en Ciencias Administrativas, líderes, estrategias y emprendedores, comprometidos con la mejora continua de las organizaciones con base científica, tecnológica, humanística y responsabilidad social” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.3.2 Visión.

“Al 2025 ser una Escuela Profesional acreditada internacionalmente”
(Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.4 Objetivo

4.2.4.1 Objetivo General.

“Formar profesionales en Administración, altamente competitivos, con conciencia social, preparación científica y tecnológica, capacidad de liderazgo y gestión, que contribuyan al progreso de las organizaciones y al bienestar de la sociedad en su conjunto” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.4.2 Objetivos Específicos.

- “Formación integral sólida en los ámbitos científico, tecnológico, ético, humanista y moral, que le permita comprender al ser humano dentro del contexto del desarrollo” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).
- “Formación psicológica que permite comprender los fenómenos organizacionales con un gran desarrollo de sus inteligencias múltiples” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).
- “Capacidad de adaptarse a los cambios y asumir los retos que presenta la problemática profesional en los diferentes ámbitos, en el marco de la globalización” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).
- “Capacidad para generar y efectuar investigaciones en el campo de la carrera profesional, contribuir con alternativas de solución en el contexto de la problemática de desarrollo regional, nacional y global” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).
- “Capacidad de manejo informativo y de comunicación como instrumento de desarrollo personal, social y profesional; con dominio de la tecnología de la información y metodologías de trabajo, por ende, la difusión, transferencia de los cambios e innovaciones tecnológicas” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).
- “Actitudes para mostrar un comportamiento social, que refleje la práctica de valores éticos morales; los principios permanentes de aprender a aprender, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir con

los demás, con misión, visión, objetivos y estrategias de creatividad e innovación continua” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.5 Perfil Profesional

4.2.5.1 Líder.

“Ejercer Influencia en las personas y equipos de trabajo, demostrando habilidades directas y comunicativas de manera asertiva, empática y ética, para la consecución de los objetivos organizacionales” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.5.2 Investigador.

“Aplica métodos y técnicas de investigación con actitud innovadora para generar conocimientos y soluciones a problemas en organizaciones y el entorno social” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.5.3 Socialmente Responsable.

“Comprometido social y ambientalmente, con valores éticos, morales y democráticos; que contribuyen al desarrollo sostenible del país” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.5.4 Estratega.

“Conoce las ventajas competitivas de la administración estratégica de los negocios y el sector público, evaluando el entorno organizacional y capacidades internas, en contextos de riesgo e incertidumbre para alcanzar objetivos estratégicos” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.5.5 Emprendedor.

Formula y desarrolla emprendimientos demostrando dominio de la gestión estratégica, financiera, operacional, talento humano y marketing, con criterio innovador de base científica y tecnológica que contribuya al desarrollo sostenible del país” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.5.6 Habilidad Funcional.

“Gestiona procesos funcionales de marketing, finanzas, operacionales y talento humano en organizaciones, aplicando métodos, técnicas y herramientas propias del área, con enfoque sistémico e innovador” (Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, 2024).

4.2.6 Campo Ocupacional

Posee un extenso campo para el ejercicio profesional, lo que abarca la dirección de entidades públicas y privadas, así como la posibilidad de desempeñarse como ejecutivo en áreas especializadas, destacando principalmente la iniciativa de crear y promover su propia empresa. Instituciones gubernamentales y particulares: administración en general y direcciones descentralizadas, corporaciones financieras, ONGs, comercio, educación, minería, industria, gobiernos regionales y locales, turismo (agencias), salud, transporte, telecomunicaciones, seguros (previsión), construcción, múltiples servicios, consultorías (asesorías), desarrollo de proyectos, entre otros.

4.3 Diagnóstico sobre Competencias Laborales

La Escuela Profesional de Ciencias Administrativas (2024) ejecutó un diagnóstico sobre las necesidades sociales (competencias laborales) para estructurar el plan de estudios de la “Carrera Profesional de Ciencias Administrativas” adscrita a la “Universidad Nacional San Antonio de Abad del Cusco”; esta fase evaluativa incorporó a los grupos de interés internos y externos de la región del Cusco.

La identificación de las necesidades de los grupos de interés comenzó mediante la verificación de las competencias académicas correspondientes al perfil de egreso; para ello, se utilizó un cuestionario estructurado bajo una escala tipo Likert con valores comprendidos entre 1 y 5, lo que facilitó el análisis tanto de las competencias generales como de las específicas planteadas por la universidad y la escuela profesional. Los resultados recopilaron opinión de docentes, estudiantes, egresados y autoridades de organizaciones públicas y privadas del sector administración (Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, 2024).

4.3.1 Encuesta sobre el Perfil del Egresado de la UNSAAC

La Escuela Profesional de Ciencias Administrativas (2024), a través de la técnica cuantitativa aplicó una encuesta para el recojo de información. El instrumento recopiló la información de los grupos de interés internos de la “Escuela Profesional de Ciencias Administrativas”, tal información se describe a continuación:

- Alumnos que cursan los años finales del programa académico.
- Egresados de la escuela profesional conforme al plan curricular más reciente vigente.
- Docentes de la escuela profesional.

El tratamiento y la interpretación de los datos obtenidos de la encuesta se llevaron a cabo mediante el uso del indicador denominado “Top Two Box (T2B)”. Con las respuestas obtenidas en la encuesta, se obtuvo el siguiente ranking de competencias, utilizando la metodología “Top Two Boxes” (suma del 4 y 5 x100 entre el total).

Figura 3

Priorización de competencias específicas

Ranking	Competencia	Top Two Box
1	Gestión	80%
2	Comunicación	80%
3	Actuación ética	80%
4	Indagación	72%
5	Investigación	64%
6	Identidad multicultural	64%
7	Resolución de problemas	60%

Nota. Tomado del plan curricular actualizado (2024).

En la Figura 3, se puede apreciar que las competencias específicas con mayor porcentaje de valoración son las competencias generales; gestión, comunicación y actuación ética, con 80% de las respuestas emitidas; seguido de la competencia de indagación con 72%. La competencia general menos valorada es resolución de problemas, con 60% de las respuestas obtenidas.

Figura 4*Priorización de competencias generales*

Ranking	Competencia	Top Two Box
1	Líder	80%
2	Habilidad Funcional	76%
3	Emprendedor	72%
4	Investigador	72%
5	Estratega	72%
6	Socialmente Responsable	68%

Nota. Tomado del plan curricular actualizado (2024).

En la Figura 4, se puede apreciar que la competencia general con mayor porcentaje de valoración es la de líder, seguida de habilidad funcional con 76% de las respuestas emitidas. Siendo la competencia menos valorada *socialmente responsable*, con 68% de las respuestas obtenidas.

Los resultados evidenciados se complementan con la importancia de la carrera de Administración a nivel nacional. El entorno laboral exige profesionales con liderazgo proactivo en las diversas áreas de la administración, capaces de desempeñarse con eficacia y progresar en las distintas funciones de las organizaciones contemporáneas. Además, cuentan con conocimientos administrativos sólidos y un buen manejo de las tecnologías de la información modernas (Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, 2024).

4.3.2 Matriz de Pertinencia con las Necesidades Demandadas de la Región

La carrera de Administración constituye un pilar fundamental para la dirección empresarial y para la adquisición de las siguientes competencias, esa información se plasma en la matriz de articulación siguiente de la Tabla 7:

Tabla 7*Matriz de articulación y pertinencia de las necesidades demandadas de la región*

Competencias generales y/o específicas		
Necesidad social	Competencia	Perfil de egreso
Sociedad con frecuentes fricciones y conflictos entre los dirigentes de las organizaciones y diferentes miembros de sus equipos, reflejándose en conductas y actitudes autoritarias o la derivación de responsabilidades al equipo que realmente le corresponden al líder.	Competencia general (Líder). Influye de manera efectiva en individuos y equipos de trabajo, evidenciando competencias de liderazgo y comunicación ejercidas con asertividad, empatía y ética, orientadas al logro de los objetivos organizacionales.	Egresado con capacidad de liderazgo con una visión integral para identificar oportunidades de negocio y creador de valor para la organización en un entorno global.
Los reiterativos rankings de investigación que muestra una posición poco privilegiada a la academia en el país, muestran las limitaciones que tenemos con la innovación en nuestra sociedad.	Competencia general (Investigador). Comprende la generación y aplicación de conocimientos, con actitud innovadora, para resolver problemas en organizaciones y el entorno social.	Egresado que desarrolla una investigación con rigurosidad, pertinencia y calidad, relacionada con la problemática de su especialidad.
Escaso compromiso de las organizaciones en el país ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medioambiente, a través de un poco comportamiento transparente y ético.	Competencia general (Socialmente responsable). Promueve social y ambientalmente, los valores éticos, morales y democráticos; que contribuyen al desarrollo sostenible del país.	Egresado con visión social, ambiental y económica; estrechamente vinculada a la ética y la inclusión de los intereses de todos los públicos que afectan y son afectados por la organización.
En nuestra sociedad se observa que se crean un número bastante significativo de microempresas de subsistencia; con baja productividad, bajos ingresos y gestados desde la informalidad.	Competencia específica (Emprendimiento). Diseña y ejecuta emprendimientos evidenciando dominio en la gestión estratégica, financiera, operativa, de recursos humanos y de marketing, con un enfoque innovador sustentado en bases científicas y tecnológicas, orientado a promover el desarrollo sostenible tanto a nivel regional como nacional.	Egresado que desarrolla iniciativas empresariales sostenibles, bajo estándares de calidad, para generar actividades económicas, productivas, rentables en el mediano y largo plazo.
Escasa atención en la formación de grandes estrategias en el país, ha permitido que exista una crisis permanente en los principales	Competencia específica (Estratega). Identifica las ventajas competitivas asociadas a la gestión estratégica tanto en el ámbito empresarial como en el sector	Egresado que puede elaborar una herramienta de pronóstico sobre las tendencias o eventos que sucederán en la organización, permitiendo

indicadores sociales y en los procesos productivos.	público, mediante el análisis del entorno organizacional y de las capacidades internas, considerando escenarios de riesgo e incertidumbre para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.	planificar proyectos y actividades según demandas del entorno, bajo el cumplimiento de la normativa vigente para fomentar el desarrollo sostenible y el crecimiento de las entidades.
Poca competencia y calificación de los profesionales en el entorno social, principalmente en el Estado; para la gestión de procesos y recursos de manera eficiente.	Competencia específica (Habilidad funcional). Gestiona procesos funcionales de marketing, finanzas, operaciones y talento humano en organizaciones, aplicando modelos, técnicas y herramientas propias de área, con enfoque sistémico e innovador.	Egresado con dominio en la gestión de tareas necesarias para un trabajo específico asociado al talento humano, procesos operacionales, marketing, y finanzas públicas y privadas.

Nota. Tomado del plan curricular actualizado (2024).

El plan curricular actualizado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas (2024), facilitó la identificación de habilidades generales requeridas por el mercado de trabajo, las más relevantes se detallan a continuación:

- Finanzas. Ocupar un cargo directivo dentro del ámbito administrativo implica la gestión de presupuestos, inversiones y gastos; en este sentido, la formación en administración proporciona los conocimientos financieros necesarios para afrontar y administrar eficazmente estos elementos.
- Pensamiento estratégico. Demuestra la capacidad para implementar planes orientados al logro de los objetivos organizacionales.
- Liderazgo. No solo se encargará de la gestión financiera, sino también de la administración del capital humano, demostrando la capacidad de liderar eficazmente equipos de trabajo, asignar responsabilidades de manera adecuada y motivar e influir en el personal para la generación de valor agregado.

- Administrador del tiempo. En el plano personal, esta carrera también representa un valor añadido, ya que permite organizar eficientemente las actividades, establecer prioridades y optimizar la productividad en las tareas que se desempeñen.
- Emprendimiento. El administrador, en su rol de empresario, orienta sus acciones a optimizar el funcionamiento de su organización, adaptándola a los cambios del entorno y afrontando los desafíos que se presenten. Esto se logra mediante la implementación de nuevas modalidades en la ejecución de procesos clave, el desarrollo de productos innovadores, la reestructuración interna, así como a través de fusiones, adquisiciones y estrategias de relaciones públicas, entre otras acciones.

Asimismo, también se identificó las principales habilidades específicas requeridas por mercado de trabajo:

- Profesionales encargados de formular y desarrollar planes tácticos con un enfoque completamente operativo para las organizaciones empresariales.
- Reconoce, examina y mejora los procesos, asumiendo la iniciativa para generar y proponer ideas innovadoras.
- Examina y procesa la información financiera, generando distintos escenarios que faciliten la toma de decisiones.
- Plantea mecanismos de control que aseguren la sostenibilidad de la rentabilidad tanto económica como social.

De la información recopilada por parte de los grupos de interés, podemos hacer algunas precisiones respecto a las demandas actuales del mercado laboral para la carrera de administración.

- a. Se considera que existe una demanda de perfiles con competencias en valores y ética; capacidad de gestión para el sector público; los estudiantes deben conocer con claridad qué hacer gestión pública y hacer gestión privada es muy diferente, la empresa demanda manejo de redes sociales y manejo de TICs desde la óptica empresarial; no es lo mismo ser proveedor de bienes que de servicios (Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, 2024).
- b. En varias situaciones los estudiantes confunden plan de negocio con proyecto de inversión, evidenciando que el aprendizaje adquirido respecto al emprendimiento no es suficiente (Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, 2024).
- c. El desarrollo de habilidades blandas es esencial, de igual manera con los cursos de TIC, también elaboración de presupuesto con casos prácticos; el contenido de los cursos debe ser sustituidos por contenidos técnicos, por ejemplo, conocer los sistemas administrativos y funcionales (Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, 2024).

Asimismo, se debe establecer y conseguir los siguientes propósitos para contrarrestar las deficiencias de los egresados cuando ofrecen su trabajo en el mercado laboral.

- El perfil debe ser mejorado en coherencia con el mercado laboral; por ejemplo; con el sector corporativo, Mype y gestión pública; se debe considerar el marketing digital; las habilidades sociales o blandas deben ser incorporadas, liderazgo, proactividad.
- En los primeros ciclos debemos aprender las habilidades blandas.
- Se debe generar capacidades en pensamiento crítico y resolución de conflictos.

4.3.3 Matriz de Competencias Generales y Criterios de Logro

Los criterios de logro de las competencias generales lo determinan la universidad y los comparte con los programas de estudios, estos criterios son los siguientes:

Tabla 8

Matriz de competencias generales y criterios de logro

Competencias generales y/o específicas				
Desempeño de la competencia	Producto o evidencia	Nivel 1 (básico)	Nivel 2 (intermedio)	Nivel 3 (avanzado)
Líder: ▪ Capacidad para influir personas en forma efectiva. ▪ Fomenta el trabajo en equipo en las organizaciones para el logro de objetivos. ▪ Comunica asertivamente el mensaje a los colaboradores para la persuasión efectiva. ▪ Desarrolla habilidades directivas para la gestión de las organizaciones.	Elabora un plan con resultados claros y objetivos plenamente identificables y realizables.	Fomenta el trabajo en grupo, busca desarrollarse en habilidades directivas.	Influye en el equipo de trabajo y busca mecanismos para lograr obtener los objetivos institucionales.	Influye en las personas con mucha efectividad, se comunica con mucho asertividad y es un perfil de referencia.
Investigador: ▪ Diseña proyectos de investigación siguiendo métodos científicos para solucionar problemas organizacionales. ▪ Aplica proyectos de investigación en el trabajo de campo, siguiendo el diseño metodológico. ▪ Elabora informe final de procesos y resultados de investigación utilizando la redacción científica.	Investigación realizada con eficiente rigor en su diseño.	Comprende las bases conceptuales de la investigación en la resolución de casos prácticos.	Plantea temas de investigación, elabora instrumentos y lleva a cabo el procesamiento de información.	Ejecuta una investigación y comunica, de manera oral y escrita y de manera coherente, los resultados obtenidos.
Socialmente responsable: ▪ Identificado con los problemas sociales, ambientales y	Informe de trabajo con análisis de casuística sobre	Reconoce los problemas sociales que deben	Se identifica con algunos problemas	Se compromete plenamente con los problemas

organizacionales para distintos problemas ser insertados en sociales y sociales y	coadyuvar el desarrollo regional sociales, incluye un la planificación contribuye en ambientales,	y nacional. plan de local, regional y el desarrollo fomenta el
▪ Planifica la responsabilidad responsabilidad nacional. económico y desarrollo social y	social de las organizaciones social para una social. económico de los	para responder a las organización. afectados.
expectativas de la colectividad.		
▪ Actúa con valores éticos, morales y democráticos como ciudadano para el desarrollo del país.		

Nota. Tomado del plan curricular actualizado (2024).

Las competencias específicas son aquellas que la carrera las considera como prioritarias para la formación del estudiante y que se pueden impartir en otras carreras, sobre todo en el programa académico de Ciencias Administrativas.

Las competencias específicas son un proceso intermedio entre las competencias generales y de especialidad. Estas competencias deben guardar similitud con aquellas que son identificadas por los grupos de interés y al entorno socioeconómico. A continuación, presentamos la matriz de competencias específicas para la carrera de Administración:

Tabla 9

Matriz de competencias específicas y criterios de logro

Competencias generales y/o específicas				
Desempeño de la competencia	Producto o evidencia	Nivel 1 (básico)	Nivel 2 (intermedio)	Nivel 3 (avanzado)
Emprendimiento:	Plan de negocios.	Planifica un plan	Aplica un	Gestiona planes
▪ Posee espíritu emprendedor para concretizar ideas de negocios.	Proyectos de inversión.	de emprendimiento personal con elementos básicos.	emprendimiento para concretizar ideas de negocio, con posibilidades de implementación.	de negocio con una mirada integral y sostenible para su ejecución.
▪ Elabora planes de negocios para aprovechar oportunidades de mercado.				
▪ Implementa planes de negocio de manera sostenible en el tiempo.				

Estratega:	Plan de	Identifica y	Formula planes	Con
▪ Analiza pensamiento estratégico prospectivo comparando las características del entorno. ▪ Desarrolla planeamiento estratégico en el sector privado y público para logro de sus objetivos. ▪ Capacitado en la implementación de acciones estratégica para el logro de los objetivos en las organizaciones. ▪ Preparado en la evaluación el desempeño estratégico a través de los indicadores para proponer mejora continua.	implementación para dirigir una organización con estrategias bien delimitadas.	explica proyectos y actividades que incluyen redes colaborativas y equipos de trabajo.	con creatividad y visión global, que conducen a una empresa en la ruta adecuada.	Con capacidades de intuición, creatividad, visión global y de futuro, capacidad de decisión y para asumir riesgos; que le permiten guiar una organización y las personas que la integran.
Habilidad funcional:	Plan con	Dispone de	Planifica con	Gestiona y
▪ Identificado Gestiona talento humano de manera eficaz y efectiva en las organizaciones. ▪ Gestiona los procesos operacionales para mejorar la productividad. ▪ Gestiona marketing en las organizaciones para satisfacer las necesidades. ▪ Gestiona las finanzas en las organizaciones de manera eficiente.	resultados contrastables para las distintas áreas de la organización.	capacidades básicas que le permiten llevar a cabo actividades de la vida diaria sin supervisión ni asistencia por parte de terceras personas.	actitud los procesos y actividades funcionales en la organización.	evalúa el desempeño para la mejora organizacional y funcional de los equipos e individuos mediante la identificación de brechas de talento.

Nota. Tomado del plan curricular actualizado (2024).

4.4 Diagnóstico sobre Desempleo Laboral

Para abordar la problemática del desempleo, resulta necesario analizar la situación y los factores que influyen en la inserción laboral de los egresados universitarios. Dicha inserción se entiende como el proceso de transición mediante el cual los graduados acceden al empleo remunerado; este proceso está condicionado por diversos elementos, tales como las características del mercado laboral, las competencias adquiridas por el egresado, su experiencia preprofesional y el tiempo requerido para acceder al primer empleo formal, entre otros aspectos (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2021).

Para la SUNEDU (2021) la evidencia refiere que, para analizar la inserción laboral de los universitarios, se requiere considerar el tiempo de transición al primer empleo formal; de este modo, una incorporación ágil al empleo formal remunerado después de la graduación disminuye la probabilidad de enfrentar situaciones de desempleo o subempleo en etapas posteriores.

De igual manera, un factor relevante es la experiencia laboral adquirida antes del egreso, ya que facilita el desarrollo de competencias y la construcción de vínculos profesionales valorados por los empleadores; la participación en contextos reales de trabajo durante la formación universitaria contribuye a fortalecer la empleabilidad de los estudiantes y, al mismo tiempo, constituye una de las principales estrategias implementadas por las universidades para favorecer su inserción en el mercado laboral (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2021).

En el ámbito nacional, la evidencia señala que, en determinadas condiciones, la realización de prácticas profesionales incrementa en un 34% la probabilidad de acceder a un empleo vinculado con la carrera estudiada; asimismo, en el país como consecuencia del proceso de licenciamiento institucional, la implementación de mecanismos orientados a la inserción laboral de los estudiantes se ha consolidado como un elemento fundamental para el fortalecimiento de la calidad en las instituciones universitarias (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2021).

4.4.1 Duración en un Empleo Formal Asalariado

Figura 5

Tiempo promedio de empleo asalariado formal tras egresar de la universidad - 2021

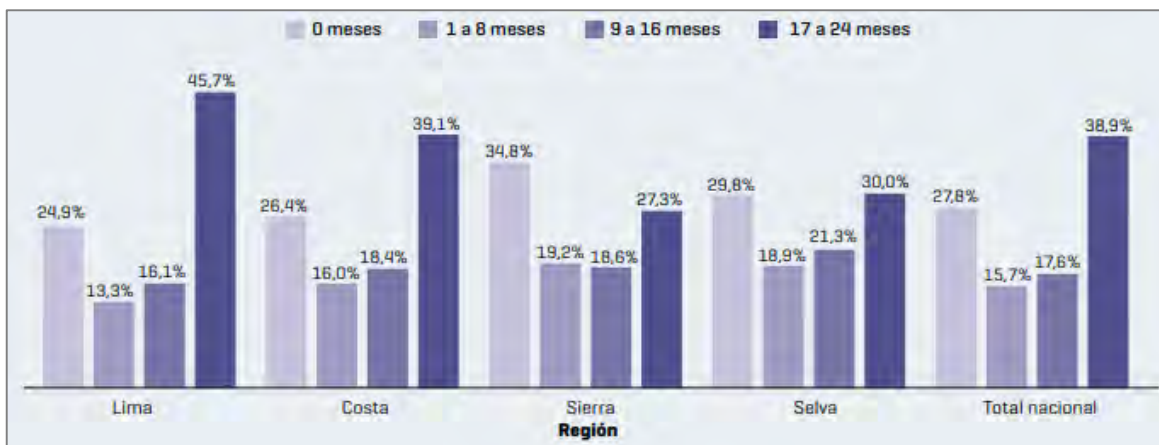


Nota. Adaptado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

La Figura 5, presenta el promedio de meses durante los cuales los egresados se mantuvieron empleados, según el ámbito geográfico; a nivel nacional, un bachiller promedio ha trabajado un total de 11.6 meses en los dos primeros años posteriores a la obtención de su grado. Asimismo, se evidencia que aquellos que residían en Lima registraron el mayor tiempo de empleo, con un promedio de 12.9 meses como asalariados formales. En marcado contraste, los egresados ubicados en la región de la sierra alcanzaron una duración promedio de 9.2 meses.

Figura 6

Tiempo total de empleo asalariado formal (porcentaje de bachilleres - 2021)



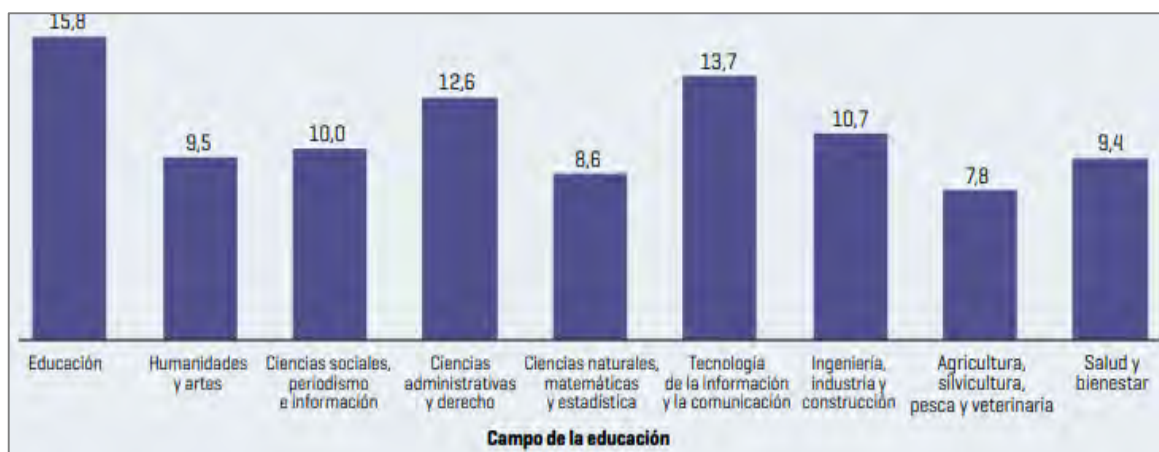
Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

En la Figura 6, se examinó la proporción de bachilleres en función del tiempo durante el cual permanecieron empleados como asalariados formales en los 24 meses posteriores a la obtención de su grado. A nivel nacional, se determinó que el 38.9% trabajó durante 17 meses o más, mientras que el 56.5% se mantuvo empleado entre 9 y 24 meses; asimismo, en la capital se observó la menor proporción de bachilleres sin acceso a un empleo asalariado formal, equivalente aproximadamente a uno de cada cuatro.

En contraste, en la región andina se registró la mayor proporción de graduados que no lograron insertarse en un empleo asalariado formal, alcanzando el 34.8% de dicha población.

Figura 7

Tiempo promedio de empleo asalariado formal según campo de la educación - 2021



Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

La Figura 7, presenta este mismo indicador en función del campo de formación de los bachilleres; de este modo, quienes cursaron programas vinculados a Educación registraron el mayor tiempo de empleo, alcanzando un promedio de 15.8 meses durante el periodo analizado; de igual forma, los egresados de áreas relacionadas con Tecnologías de la Información y la Comunicación, Ciencias Administrativas y Derecho, así como Ingeniería, Industria y Construcción, también evidenciaron periodos elevados de empleo, con promedios de 13.7, 12.6 y 10.7 meses, respectivamente.

Figura 8

Tiempo promedio de empleo asalariado formal según experiencia laboral previa - 2021



Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

En la Figura 8, se expone la duración total de permanencia en el empleo posterior a la obtención del grado de bachiller, considerando la experiencia laboral previa a dicho logro académico; es importante señalar que esta experiencia puede corresponder tanto a prácticas preprofesionales como a otros empleos registrados en planilla electrónica.

Se observa que los bachilleres sin experiencia previa en empleo formal durante el año anterior a la obtención del grado presentaron una menor duración laboral en comparación con aquellos que sí contaban con dicha experiencia; en el primer caso, el tiempo promedio de empleo fue de 5.7 meses; en contraste, quienes tenían entre uno y cinco meses de experiencia previa alcanzaron un promedio de 13 meses. Finalmente, los egresados con más de seis meses de experiencia previa registraron una permanencia laboral de 19.7 meses.

4.4.2 Condiciones de Empleo de los Egresados Universitarios

Para la SUNEDU (2021), las condiciones laborales de los egresados están determinadas por diversos factores, tales como el campo de formación académica, los nichos de empleo, el prestigio institucional de las universidades, el género, así como las redes y contactos laborales, entre otros elementos. En este contexto, el III Informe Bional sobre la “Realidad Universitaria en el Perú” analiza dichas condiciones mediante cuatro indicadores principales: el desempleo, el subempleo invisible, la informalidad laboral y los ingresos anuales

En primer lugar, la tasa de desempleo se define como la proporción de egresados que se encuentran sin trabajo respecto al total de la población económicamente activa (PEA) de egresados; a nivel nacional, entre los años 2015 y 2018, el porcentaje de egresados de entre 21 y 35 años en condición de desempleo se incrementó del 8% al 9%.

Asimismo, en 2018, se evidenció que la tasa de desempleo fue mayor en las mujeres, alcanzando el 11%, en comparación con el 6% registrado en los hombres (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2021).

En segundo lugar, el subempleo invisible se define como aquella condición que afecta a la población ocupada cuyos ingresos se encuentran por debajo del umbral mínimo de referencia. A escala nacional, durante el año 2018, la proporción de subempleo invisible en egresados con edades comprendidas entre 21 y 35 años alcanzó el 14%. En contraste, entre quienes no accedieron a educación superior, el 46% se hallaba en situación de subempleo (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2021).

Finalmente, el empleo informal comprende a la población económicamente activa que desempeña labores en unidades productivas no registradas ante la SUNAT o que, aun estando formalmente inscritas, no otorgan beneficios laborales tales como seguridad social o gratificaciones; a nivel nacional, se ha observado que las condiciones de informalidad difieren en función del sexo de los egresados, lo cual se vincula con las desigualdades de género que restringen la participación femenina en el mercado de trabajo. En ese sentido, durante el año 2014, el 36% de las mujeres egresadas se encontraba laborando en condiciones informales, mientras que, en el caso de los varones, este porcentaje alcanzó el 34%; asimismo, para el año 2018, la tasa de informalidad en la población de egresados con edades entre 21 y 35 años se situó en 36.5% (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, 2021).

4.4.2.1 Desempleo.

Figura 9

Evolución del desempleo (%) de los egresados universitarios según regiones



Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

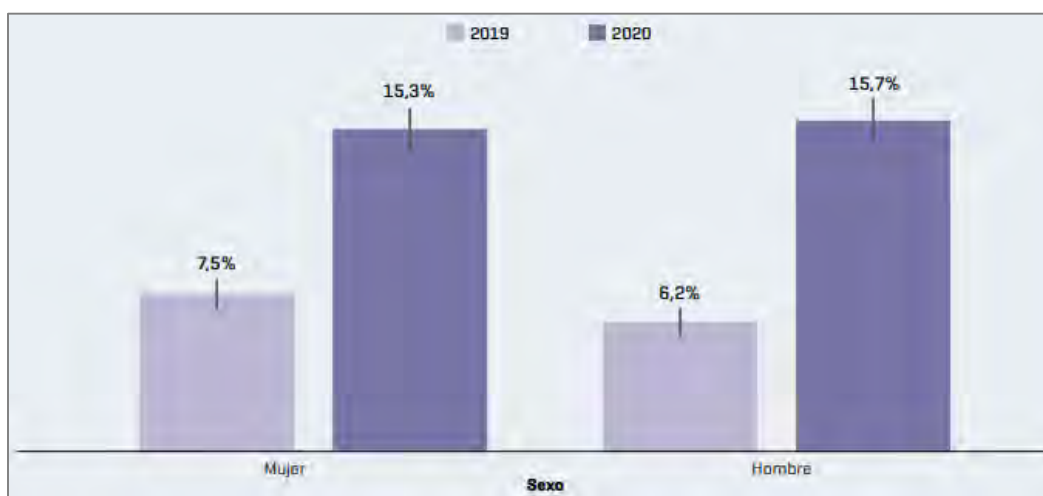
En la Figura 9, se presenta la evolución de la tasa de desempleo en egresados universitarios según el ámbito geográfico durante el periodo comprendido entre 2019 y 2020. A nivel nacional, este indicador registró un incremento de 8.7 puntos porcentuales; sin embargo, dicho aumento no fue uniforme en todas las regiones. En efecto, la región de la sierra evidenció el mayor incremento, alcanzando 11.8 puntos porcentuales, seguida de Lima con 9.5 puntos porcentuales.

Por otro lado, la región amazónica mostró un crecimiento más moderado de 5.2 puntos porcentuales, al igual que la costa, donde el aumento fue de 4.4 puntos porcentuales, estas variaciones dieron lugar a un nuevo panorama en el año 2020, en el ámbito nacional, el 15.5% del total de egresados universitarios se encontraba en situación de desempleo; no obstante, dicha proporción presentó diferencias según la región. La sierra registró la tasa de desempleo más elevada

del país, con un 18.4% de egresados sin empleo; por su parte, Lima y la costa también evidenciaron niveles significativos de desempleo, alcanzando el 15.6% y el 13.2%, respectivamente; finalmente, la región amazónica presentó la menor incidencia de desempleo, con una tasa de 10.4%.

Figura 10

Evolución del desempleo (%) de los egresados universitarios según sexo



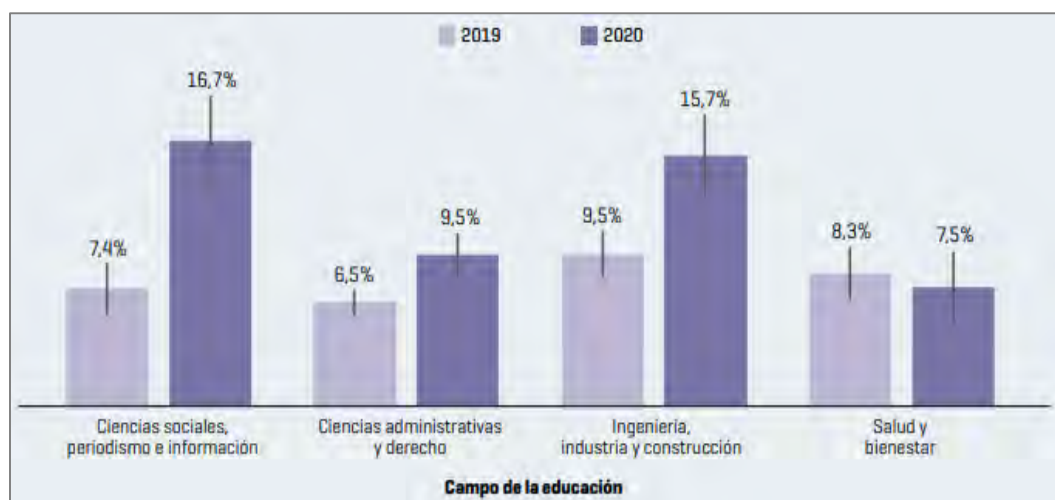
Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

En la Figura 10, se expone la tasa de desempleo en la población de egresados universitarios diferenciada por sexo para los años 2019 y 2020, se observa que, aunque este indicador aumentó tanto en hombres como en mujeres, el incremento fue más pronunciado en la población masculina.

En el caso de los varones, la tasa de desempleo se elevó en 9.5%, mientras que en las mujeres el aumento registrado fue de 7.8%; para el año 2020, se observa que la tasa de desempleo entre hombres y mujeres no presentó diferencias relevantes, situándose en ambos casos ligeramente por encima del 15%.

Figura 11

Evolución del desempleo (%) - egresados universitarios por campo de educación



Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

Por otro lado, la Figura 11 presenta el cambio de la tasa de desempleo en egresados universitarios pertenecientes a cuatro áreas de formación durante el periodo 2019 - 2020. Destaca que las variaciones más significativas se registraron en los campos de “ciencias sociales, periodismo e información”, así como en “ingeniería, industria y construcción”, con incrementos de 9.3 y 6.2 puntos porcentuales, respectivamente.

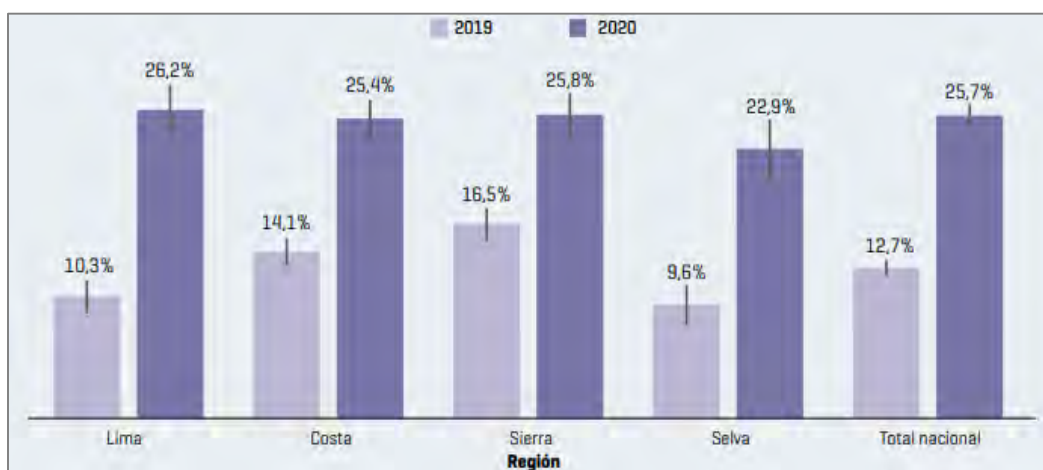
De igual manera, es importante señalar que la tasa de desempleo en egresados de programas vinculados al campo de “salud y bienestar” permaneció sin variaciones durante dicho periodo. Para el año 2020, se observa que los niveles más elevados de desempleo correspondieron a egresados de áreas relacionadas con “ciencias sociales, periodismo e información”, así como de “ingeniería, industria y construcción”, registrándose tasas de 16.7% y 15.7%, respectivamente.

En contraste, la tasa de desempleo correspondiente a los egresados de programas vinculados a “ciencias administrativas y derecho”, así como a “salud y bienestar”, se situó por debajo del 10% en ambos casos.

4.4.2.2 Subempleo Invisible

Figura 12

Evolución del subempleo invisible (%) - egresados universitarios según regiones



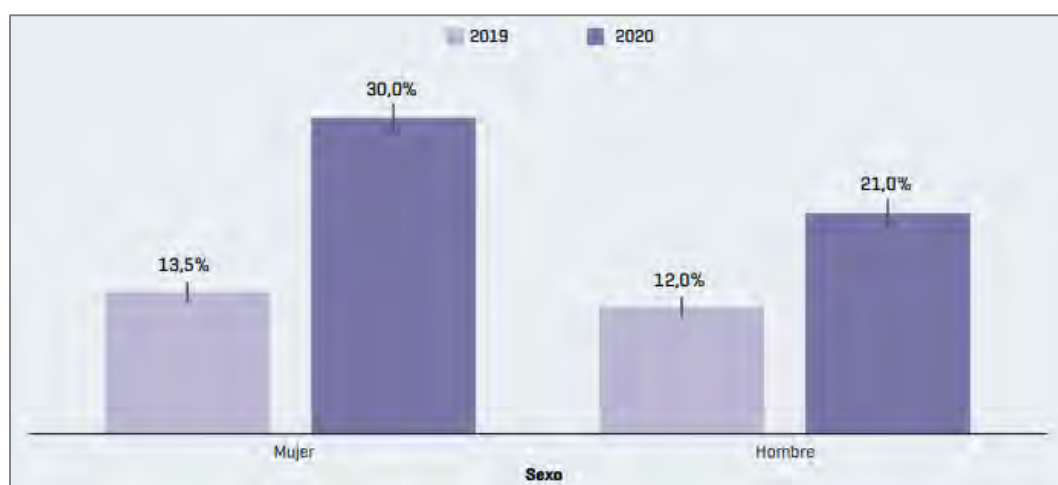
Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

En cuanto al subempleo invisible, la Figura 12 expone la evolución correspondiente al periodo 2019 - 2020 en la población nacional de egresados con edades comprendidas entre 21 y 35 años; a nivel país, se evidencia que este indicador experimentó un aumento de 13%. Sin embargo, al analizar la información por regiones, se observa que dicho incremento no se manifestó de manera uniforme; en particular, los mayores aumentos se registraron en los egresados residentes en Lima y en la región de la selva, con incrementos de 15.9 y 13.3 puntos porcentuales, respectivamente.

En contraste, los menores incrementos en la tasa de subempleo se registraron entre los egresados que residen en las regiones de la costa y la sierra, con aumentos de 11.3 y 9.3 puntos porcentuales, respectivamente. Sin embargo, resulta pertinente destacar que, para el año 2020, no se evidenciaron diferencias significativas en la tasa de subempleo entre las principales regiones del país.

Figura 13

Evolución del subempleo invisible (%) de los egresados universitarios según sexo



Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

La Figura 13 presenta la evolución de la tasa de subempleo en egresados universitarios según sexo durante el periodo 2019 – 2020; se observa que, en dicho intervalo, este indicador experimentó un incremento considerable tanto en hombres como en mujeres. No obstante, el aumento fue más pronunciado en la población femenina, cuya tasa de subempleo se incrementó en 16.5%, mientras que en los varones el crecimiento fue de 9%.

De igual manera, para el año 2020 periodo en el cual las diferencias por sexo adquieren mayor relevancia, se evidencia que el 21% de los hombres se encontraba laborando en condiciones de subempleo, mientras que dicha situación alcanzaba al 30% de las mujeres.

4.4.2.3 Informalidad

Figura 14

Evolución de la informalidad (%) de los egresados universitarios según regiones



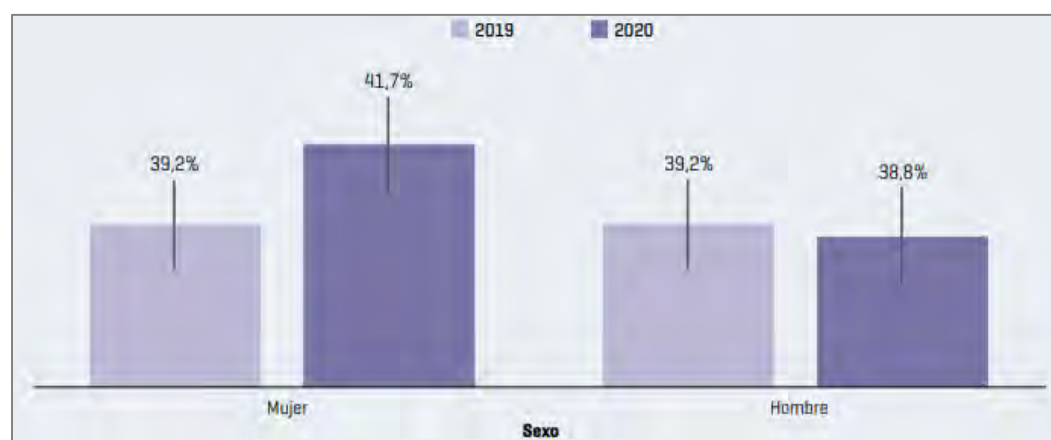
Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

En la Figura 14 se expone la evolución de la tasa de informalidad correspondiente a los egresados universitarios durante los años 2019 - 2020. En primer lugar, es pertinente señalar que no se identificaron variaciones significativas entre ambos años. Para el 2020, se evidencia que aproximadamente dos de cada cinco egresados universitarios en el Perú se encontraban trabajando en condiciones de informalidad; asimismo, un análisis por regiones permite advertir ciertas diferencias en los niveles de informalidad.

La región de la sierra presenta la mayor tasa de informalidad, dado que el 51,4% de los egresados universitarios ocupados desarrollaban sus actividades laborales bajo condiciones informales; de manera similar, en la costa y la selva, la proporción de informalidad entre los egresados universitarios se situó en ambos casos ligeramente por debajo del 45%. En contraste, Lima registró el nivel más bajo de informalidad en este grupo poblacional, con una tasa de 31.9%.

Figura 15

Evolución de la tasa de informalidad de los egresados universitarios según sexo



Nota. Tomado del III informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú (2021).

De igual manera, la Figura 15 expone la evolución de la tasa de informalidad durante el periodo analizado, diferenciando entre egresados hombres y mujeres. Se aprecia que, para el año 2020, no se evidenciaron diferencias significativas en dicho indicador entre ambos grupos.

Capítulo V. Análisis e Interpretación de los Resultados

5.1 Introducción

El presente capítulo se encuentra dividido en tres secciones. En la primera se exponen los resultados descriptivos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario dirigido a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, semestre 2021 – II y 2022 – I; asimismo, en la segunda parte se corroboran las hipótesis planteadas a través del grado de relación existente entre las variables Competencias Laborales y sus dimensiones Gestión de Recursos, Relacionamento Interpersonal, Uso de la Información y Uso de Tecnología con respecto a la Variable Desempleo; en la última parte, se expone el tratamiento y análisis de los resultados de la entrevista dirigido a empleadores del sector público y privado con la finalidad de profundizar el análisis sobre los temas de competencias laborales y desempleo.

5.2 Resultados Descriptivos

Posteriormente, se desarrolla el análisis de los datos descriptivos recolectados a través del cuestionario aplicado a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, correspondientes a los semestres 2021 – II y 2022 – I. El análisis tiene como propósito examinar el comportamiento de las variables Competencias Laborales y Desempleo, considerando sus respectivas dimensiones e indicadores. La interpretación de los datos se llevó a cabo mediante el uso de herramientas de estadística descriptiva y comparativa, empleando frecuencias y porcentajes como base para la evaluación de las variables en relación con los encuestados.

5.2.1 Variable Competencia Laboral

Para Martínez & Martínez (2009, pág. 7), la variable competencia laboral está integrada por las siguientes dimensiones; gestión de recursos, relacionamiento interpersonal, uso de la información y uso de tecnologías.

Con el propósito de analizar el nivel de las competencias laborales, se procedió a responder el primer objetivo específico del estudio: analizar el nivel de las competencias laborales que presentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023. El análisis se dio a través de la estadística descriptiva y la información hallada fue presentada a través de tablas y figuras, con su correspondiente interpretación.

Tabla 10

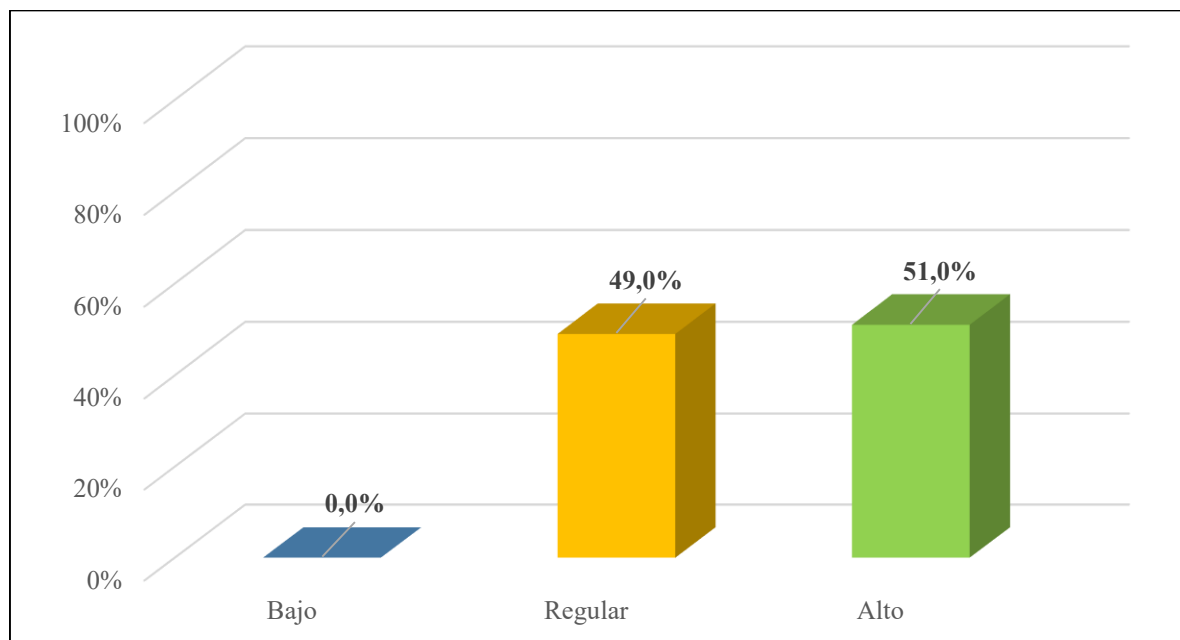
Distribución de los niveles de la variable competencia laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%
Regular	74	49.0%	49.0%
Alto	77	51.0%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 16

Distribución de los niveles de la variable competencia laboral



Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 10, se evidencia que 77 egresados que representan el 51% del total, afirman que sus competencias laborales se encuentran en un nivel alto; asimismo, 74 egresados que representa el 49% del total, afirman que sus competencias laborales se encuentran en un nivel regular y ningún egresado afirma que sus competencias laborales se encuentran en un nivel bajo.

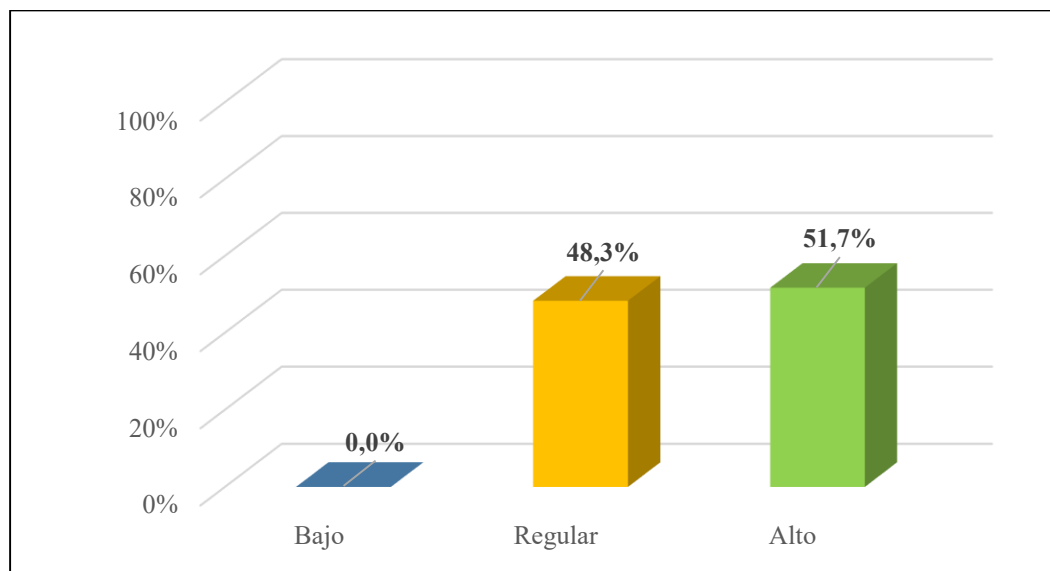
5.2.1.1 Dimensión Gestión de Recursos.

Tabla 11

Distribución de los niveles de la dimensión gestión de recursos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%
Regular	73	48.3%	48.3%
Alto	78	51.7%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 17*Distribución de los niveles de la dimensión gestión de recursos*

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

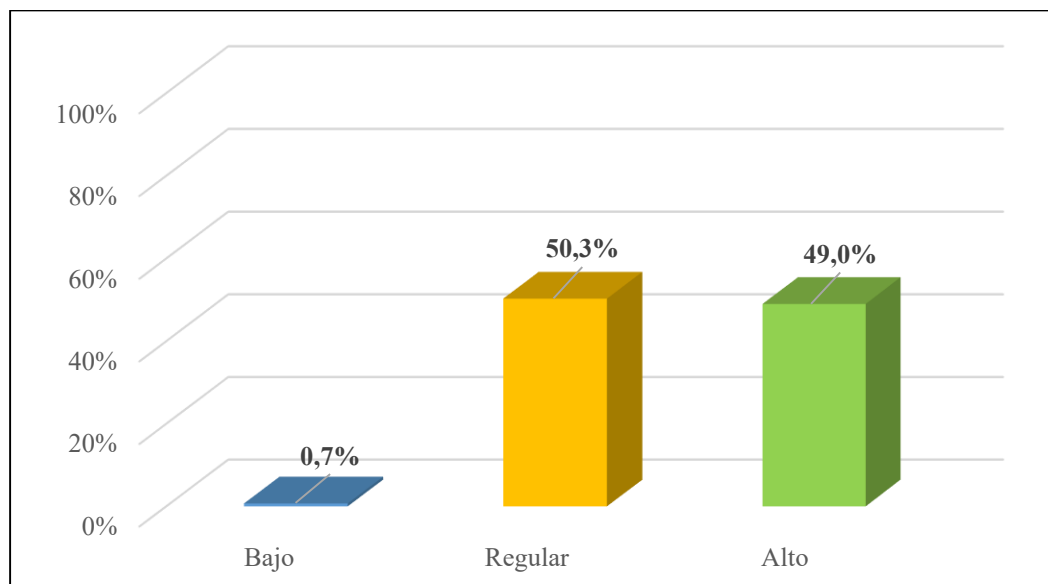
En la Tabla 11, se evidencia que 78 egresados que representa el 51.7% del total, afirman que la competencia de gestión de recursos se encuentra en un nivel alto; asimismo, 73 egresados que representa el 48.3% del total, afirman que la competencia de gestión de recursos se encuentra en un nivel regular y ningún egresado afirma que la competencia de gestión de recursos se encuentra en un nivel bajo.

5.2.1.2 Dimensión Relacionamento Interpersonal.

Tabla 12*Distribución de los niveles dimensión relacionamiento interpersonal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	0.7%	0.7%
Regular	76	50.3%	51.0%
Alto	74	49.0%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 18*Distribución de los niveles de la dimensión relacionamiento interpersonal*

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

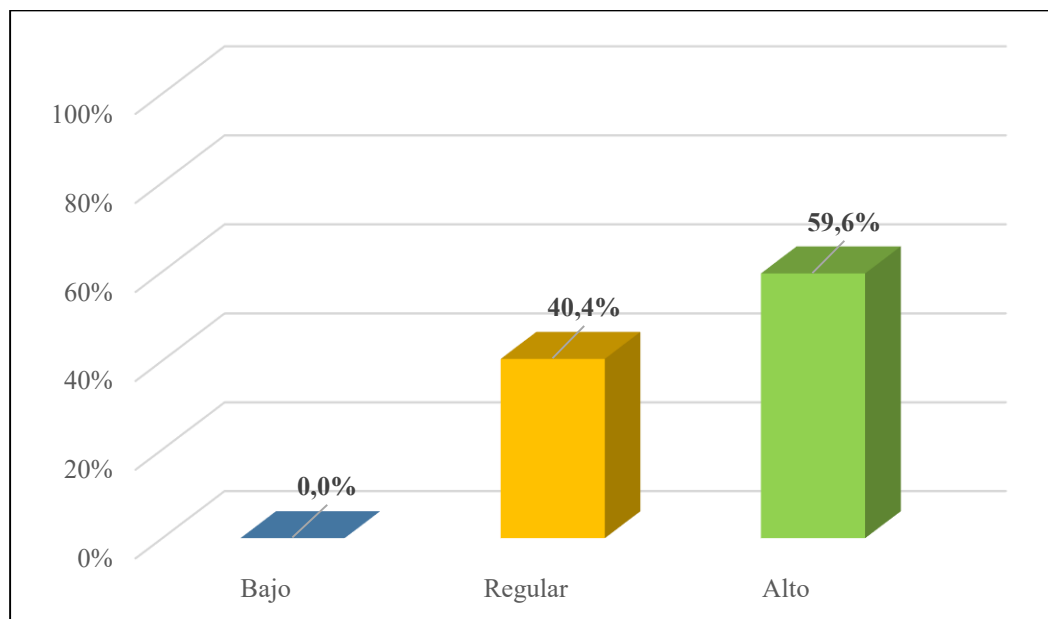
En la Tabla 12, se evidencia que 76 egresados que representa el 50.3% del total, afirman que su relacionamiento interpersonal se encuentra en un nivel regular; asimismo, 74 egresados que representa el 49.0% del total, afirman que su relacionamiento interpersonal se encuentra en un nivel alto y 1 egresado que representa el 0,7% del total, afirma que su relacionamiento interpersonal se encuentra en un nivel bajo.

5.2.1.3 Dimensión Uso de la Información.

Tabla 13*Distribución de los niveles de la dimensión uso de la información*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%
Regular	61	40.4%	40.4%
Alto	90	59.6%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 19*Distribución de los niveles de la dimensión uso de la información*

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

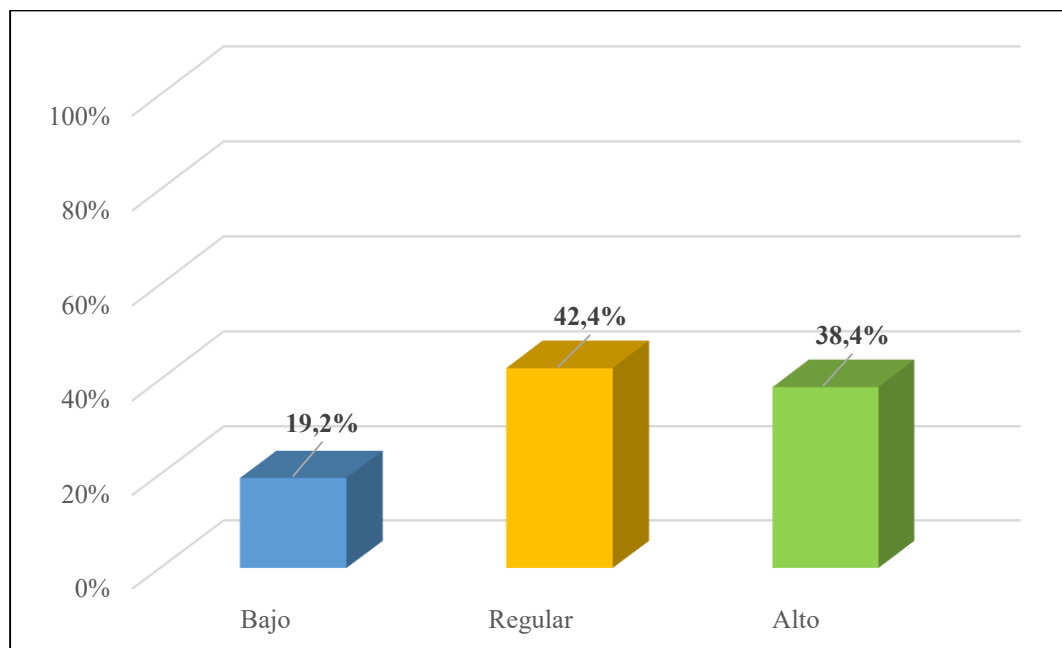
En la Tabla 13, se evidencia que 90 egresados que representa el 59.6% del total, afirman que su manejo de la información se encuentra en un nivel alto; asimismo, 61 egresados que representa el 40.4% del total, afirman que su manejo de la información se encuentra en un nivel regular y ningún egresado afirma que su manejo de la información se encuentra en un nivel bajo.

5.2.1.4 Dimensión Uso de Tecnología.

Tabla 14*Distribución de los niveles de la dimensión uso de tecnología*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	29	19.2%	19.2%
Regular	64	42.4%	61.6%
Alto	58	38.4%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 20*Distribución de los niveles de la dimensión uso de tecnología*

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 14, se evidencia que 64 egresados que representa el 42.4% del total, afirman que su manejo de la tecnología se encuentra en un nivel regular; asimismo, 58 egresados que representa el 38.4% del total, afirman que su manejo de la tecnología se encuentra en un nivel alto y 29 egresados que representa el 19.2% del total, afirman que su manejo de la tecnología se encuentra en un nivel bajo.

5.2.2 Variable Desempleo

Para Miller et al. (2010), la variable desempleo está integrada por las siguientes dimensiones; desempleo cíclico, desempleo de larga duración, desempleo estructural, desempleo friccional y desempleo específico.

Con el propósito de analizar el nivel de desempleo, se procedió a responder el segundo objetivo específico del estudio: analizar el nivel de desempleo que enfrentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023. El análisis se dio a través de la estadística descriptiva y la información hallada fue presentada a través de tablas y figuras, con su correspondiente interpretación.

Tabla 15

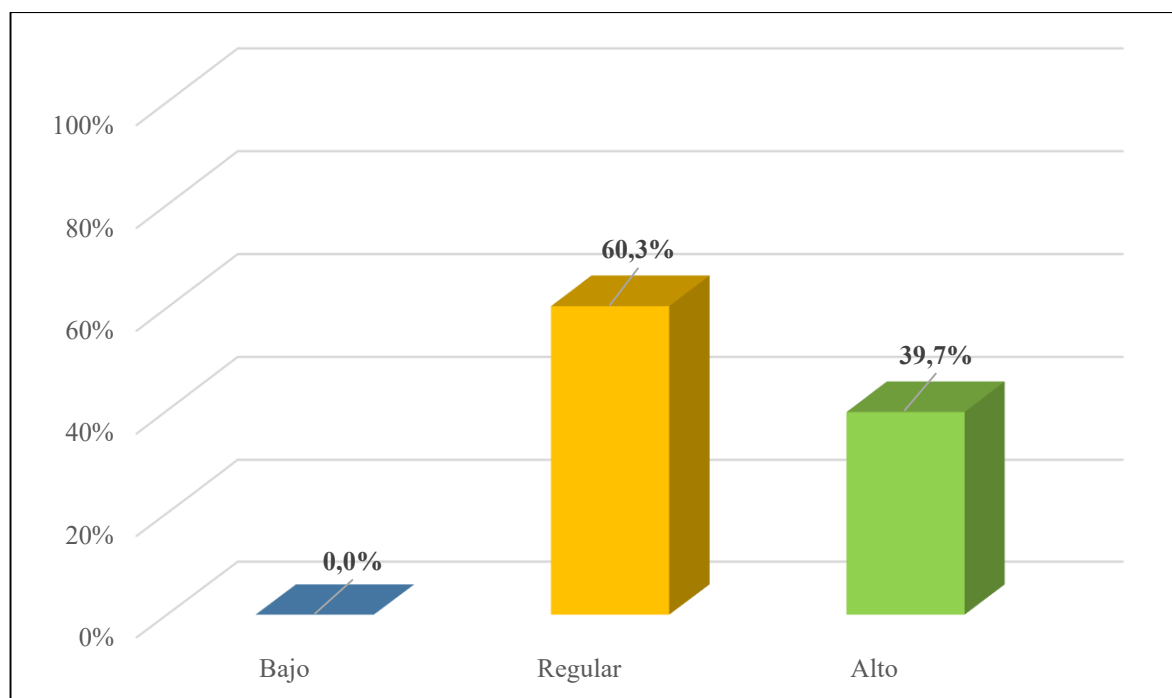
Distribución de los niveles de la variable desempleo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0%	0.0%
Regular	91	60.3%	60.3%
Alto	60	39.7%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 21

Distribución de los niveles de la variable desempleo



Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 15, se evidencia que 91 egresados que representa el 60.3% del total, afirman que el desempleo laboral se encuentra en un nivel regular; asimismo, 60 egresados que representa el 39.7% del total, afirman que el desempleo laboral se encuentra en un nivel alto y ningún egresado afirma que el desempleo laboral se encuentra en un nivel bajo.

5.2.3.1 Dimensión Desempleo Cíclico.

Tabla 16

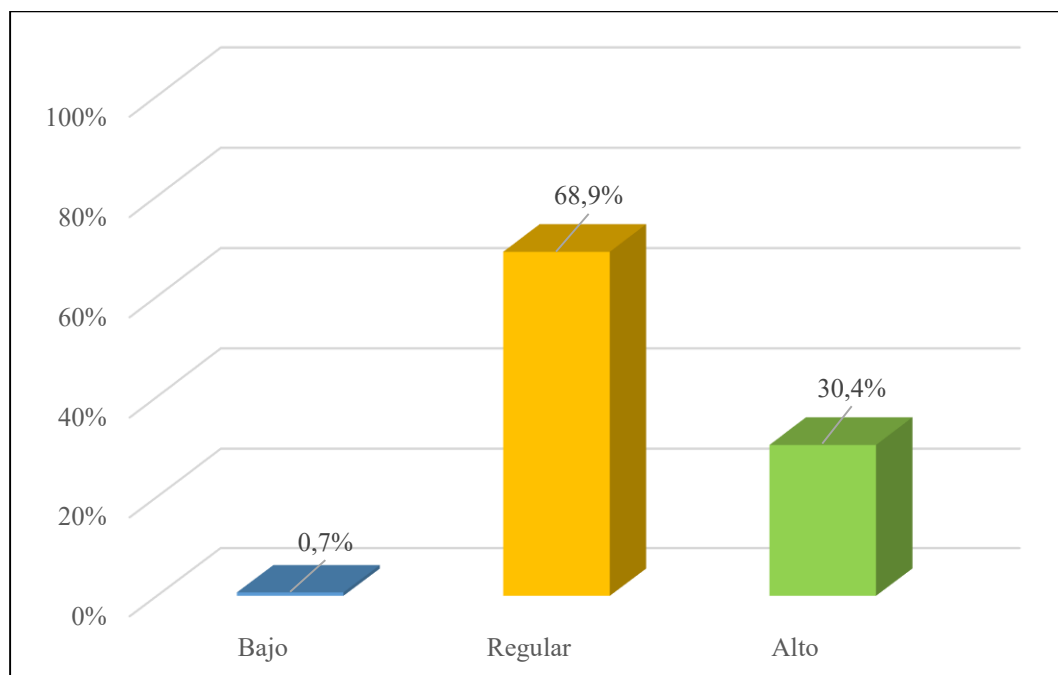
Distribución de los niveles de la dimensión desempleo cíclico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	0.7%	0.7%
Regular	104	68.9%	69.6%
Alto	46	30.4%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 22

Distribución de los niveles de la dimensión desempleo cíclico



Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 16, se evidencia que 104 egresados que representa el 68.9% del total, afirman que el desempleo cíclico se halla en un nivel regular; asimismo, 46 egresados que representa el 30.4% del total, afirman que el desempleo cíclico se halla en un nivel alto y 1 egresado que representa el 0.7% del total, afirman que el desempleo cíclico se halla en un nivel bajo.

5.2.3.2 Dimensión Desempleo de Larga Duración.

Tabla 17

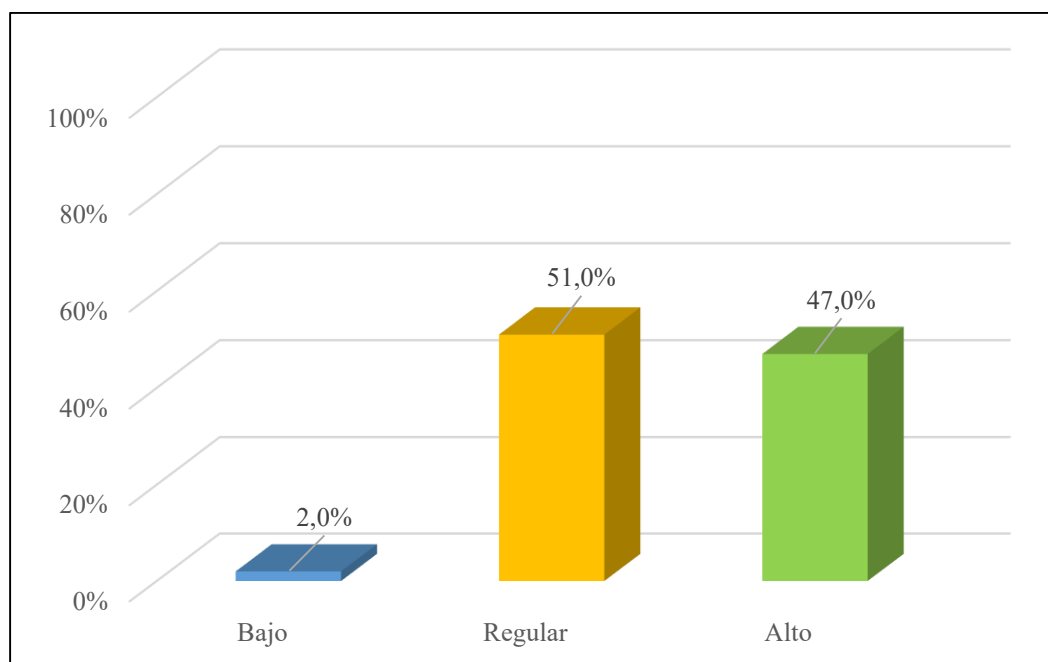
Distribución de los niveles dimensión desempleo de larga duración

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2.0%	2.0%
Regular	77	51.0%	53.0%
Alto	71	47.0%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 23

Distribución de los niveles dimensión desempleo de larga duración



Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 17, se evidencia que 77 egresados que representa el 51% del total, afirman que el desempleo de larga duración se halla en un nivel regular; asimismo, 71 egresados que representa el 47% del total, afirman que el desempleo de larga duración se halla en un nivel alto y 3 egresados que representa el 2% del total, afirman que el desempleo de larga duración se halla en un nivel bajo.

5.2.3.3 Dimensión Desempleo Estructural.

Tabla 18

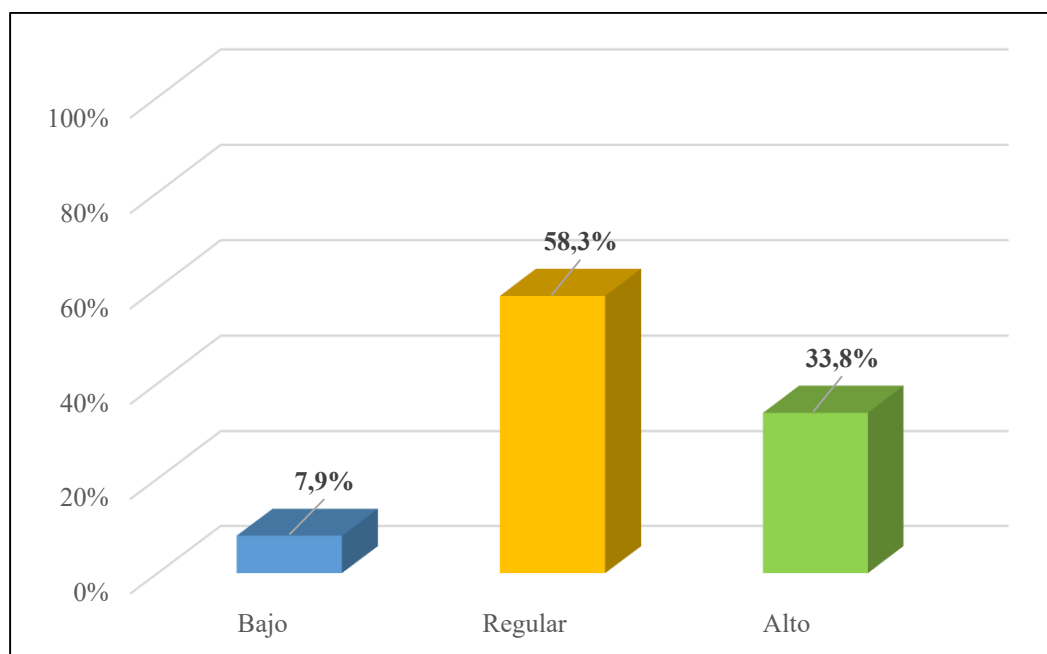
Distribución de los niveles de la dimensión desempleo estructural

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	12	7.9%	7.9%
Regular	88	58.3%	66.2%
Alto	51	33.8%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 24

Distribución de los niveles de la dimensión desempleo estructural



Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 18, se evidencia que 88 egresados que representa el 58.3% del total, afirman que el desempleo estructural se halla en un nivel regular; asimismo, 51 egresados que representa el 33.8% del total, afirman que el desempleo estructural se halla en un nivel alto y 12 egresados que representa el 7.9% del total, afirman que el desempleo estructural se halla en un nivel bajo.

5.2.3.4 Dimensión Desempleo Friccional.

Tabla 19

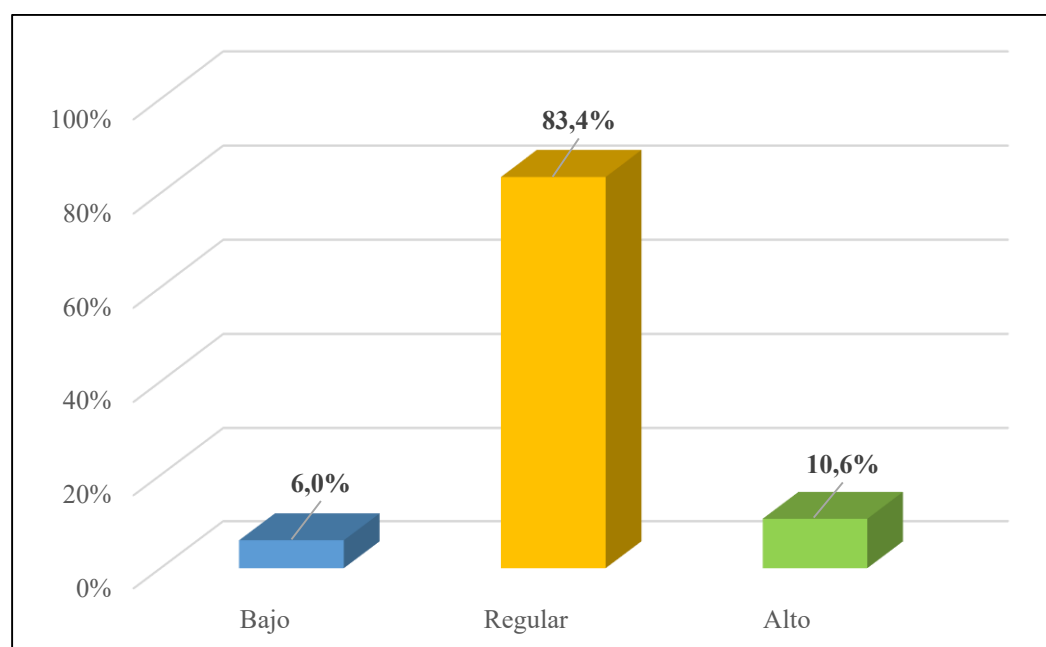
Distribución de los niveles de la dimensión desempleo friccional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	9	6.0%	6.0%
Regular	126	83.4%	89.4%
Alto	16	10.6%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 25

Distribución de los niveles de la dimensión desempleo friccional



Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 19, se evidencia que 126 egresados que representa el 83.4% del total, afirman que el desempleo friccional se halla en un nivel regular; asimismo, 16 egresados que representa el 10.6% del total, afirman que el desempleo friccional se halla en un nivel alto y 9 egresados que representa el 6% del total, afirman que el desempleo friccional se halla en un nivel bajo.

5.2.3.4 Dimensión Desempleo Específico.

Tabla 20

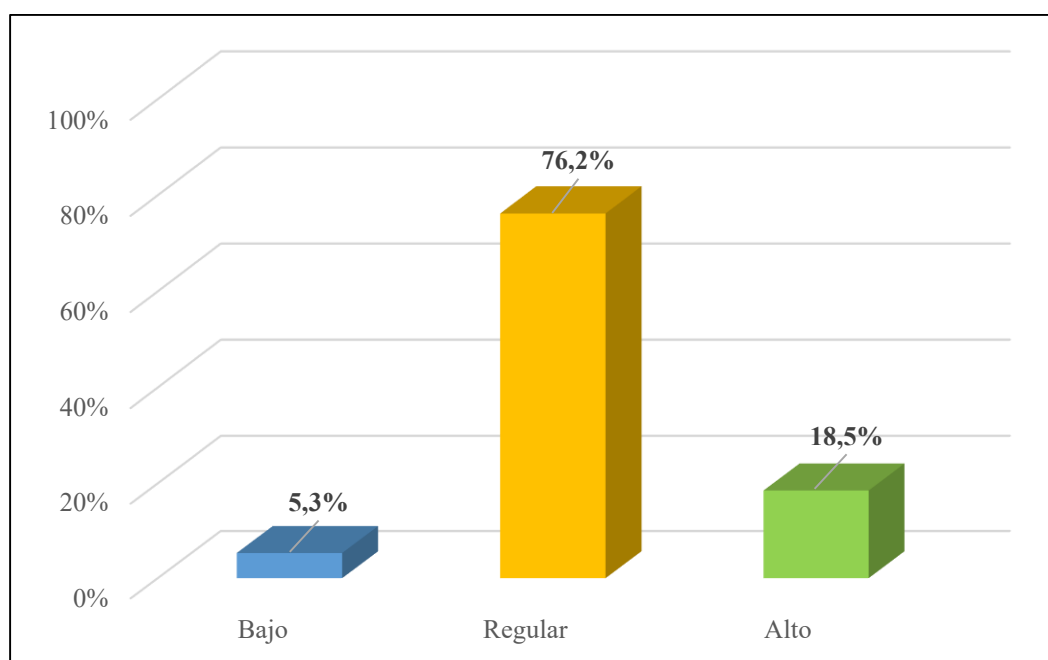
Distribución de los niveles de la dimensión desempleo específico

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	8	5.3%	5.3%
Regular	115	76.2%	81.5%
Alto	28	18.5%	100.0%
Total	151	100.0%	

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

Figura 26

Distribución de los niveles de la dimensión desempleo específico



Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 20, se evidencia que 115 egresados que representa el 76.2% del total, afirman que el desempleo específico se halla en un nivel regular; asimismo, 28 egresados que representa el 18.5% del total, afirman que el desempleo específico se halla en un nivel alto y 8 egresados que representa el 5.3% del total, afirman que el desempleo específico se halla en un nivel bajo.

5.3 Análisis de Correlación

A continuación, se presenta el análisis de correlación obtenido a través de la aplicación del cuestionario a los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Unsaac, semestre 2021 – II y 2022 – I, con la finalidad de conocer el grado de asociación entre la variable Competencia Laboral y sus dimensiones; Gestión de Recursos, Relacionamiento Interpersonal, Uso de la Información y Uso de Tecnologías con respecto a la variable Desempleo.

El análisis de correlación se llevó a cabo considerando el tipo de distribución de la muestra, ya expuesto en el apartado correspondiente al plan de análisis de datos, donde se identificó una distribución no normal. Por ello, se aplicó el coeficiente no paramétrico de Spearman para validar las hipótesis formuladas, utilizando como base la información recopilada mediante el cuestionario aplicado sobre las variables objeto de estudio. Los resultados fueron organizados en tablas que facilitaron el análisis y la discusión, contrastándolos con los fundamentos teóricos que respaldan la investigación, a fin de evidenciar las tendencias en las opiniones de los participantes y otorgar sustento estadístico a la propuesta que responde a los objetivos planteados en el estudio.

5.3.1 Relación entre Competencia Laboral y Desempleo

Con el propósito de determinar el nivel de asociación entre las competencias laborales y el desempleo, se procedió a responder el objetivo general del estudio: Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023, mediante la validación de las hipótesis correspondientes:

- Ha: Las competencias laborales se relacionan significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- Ho: Las competencias laborales no se relacionan significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

La información hallada fue presentada a través de la siguiente tabla y su correspondiente interpretación.

Tabla 21

Análisis de correlación entre la competencia laboral y el desempleo

Coeficiente Rho de Spearman		Desempleo	Competencia Laboral
Desempleo	Coeficiente de correlación	1.000	-,406**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	151	151
Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	-,406**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	151	151

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

* <0.05, Correlación significativa al 95% de confianza.

** <0.01, Correlación altamente significativa al 99% de confianza.

La Tabla 21 arrojó una significancia bilateral Rho de Spearman de $0.000 < 0.01$ lo que evidencia una correlación altamente significativa entre la competencia laboral y el desempleo a un 99% de confianza (**); asimismo, se halló un coeficiente Rho de Spearman de - 0.406, que representa una correlación inversa de magnitud media entre las variables estudiadas. Tomando como base estos resultados, se rechaza la conjetura nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose una correspondencia altamente significativa e inversa entre la variable competencia laboral y desempleo.

Esta derivación involucra que un incremento del 1% en las competencias laborales ocasiona una disminución del 0.406% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de competencias laborales existen menores probabilidades de estar desempleado.

5.3.1.1 Relación entre Gestión de Recursos y Desempleo.

Para establecer el grado de asociación entre la dimensión gestión de recursos y el desempleo, se procedió a responder el tercer objetivo específico que es: determinar la relación entre la gestión de recursos y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023; a través de la corroboración de las hipótesis:

- Ha: La gestión de recursos se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- Ho. La gestión de recursos no se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

La información hallada fue presentada a través de la siguiente tabla y su correspondiente interpretación.

Tabla 22

Análisis de correlación entre la gestión de recursos y el desempleo

Coeficiente Rho de Spearman		Desempleo	Gestión Recursos
Desempleo	Coeficiente de correlación	1.000	-,438**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	151	151
Gestión Recursos	Coeficiente de correlación	-,438**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	151	151

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

* <0.05, Correlación significativa al 95% de confianza.

** <0.01, Correlación altamente significativa al 99% de confianza.

La Tabla 22 arrojó una significancia bilateral Rho de Spearman de 0.001 < 0.01 lo que evidencia una correspondencia altamente significativa entre la gestión de recursos y el desempleo a un 99% de confianza (**); asimismo, se halló un coeficiente Rho de Spearman de - 0.438, que representa una correlación inversa de magnitud media entre las variables estudiadas. Tomando como base estos resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose una correlación altamente significativa e inversa entre las categorías gestión de recursos y desempleo.

Este resultado implica que una mejora del 1% en la capacidad de gestión de recursos origina una disminución del 0.438% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de gestión de recursos existen menores probabilidades de estar desempleado.

5.3.1.2 Relación entre Relacionamiento Interpersonal y Desempleo.

Para establecer el grado de asociación entre la dimensión relacionamiento interpersonal y el desempleo, se procedió a responder el cuarto objetivo específico que es: determinar la relación entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023, a través de la corroboración de las hipótesis:

- Ha: El relacionamiento interpersonal se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- Ho. El relacionamiento interpersonal no se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

La información hallada fue presentada a través de la siguiente tabla y su correspondiente interpretación.

Tabla 23

Análisis de correlación entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo

Coeficiente Rho de Spearman		Desempleo	Relacionamiento Interpersonal
Desempleo	Coeficiente de correlación	1.000	-,299**
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	151	151
Relacionamiento Interpersonal	Coeficiente de correlación	-,299**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	151	151

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

* <0.05 , Correlación significativa al 95% de confianza.

** <0.01 , Correlación altamente significativa al 99% de confianza.

La Tabla 23 arrojó una significancia bilateral Rho de Spearman de $0.001 < 0.01$ lo que evidencia una correlación altamente significativa entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo a un 99% de confianza (**); asimismo, se halló un coeficiente Rho de Spearman de -0.299 , que representa una correlación inversa de magnitud media entre las variables estudiadas. Tomando como base estos resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose una correlación altamente significativa e inversa entre las categorías relacionamiento interpersonal y desempleo.

Este resultado implica que una mejora del 1% en la habilidad de relacionamiento interpersonal ocasiona una disminución del 0.299% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de relacionamiento interpersonal existen menores probabilidades de estar desempleado.

5.3.1.3 Relación entre Uso de la Información y Desempleo.

Para establecer el grado de asociación entre la dimensión uso de la información y el desempleo, se procedió a responder el quinto objetivo específico que es: determinar la relación entre el uso de la información y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023; a través de la corroboración de las hipótesis:

- Ha: El uso de la información se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

- Ho. El uso de la información no se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

La información hallada fue presentada a través de la siguiente tabla y su correspondiente interpretación.

Tabla 24

Análisis de correlación entre el uso de la información y el desempleo

Coeficiente Rho de Spearman		Desempleo	Uso de la Información
Desempleo	Coeficiente de correlación	1.000	-,382**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	151	151
Uso de la Información	Coeficiente de correlación	-,382**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	151	151

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

* <0.05, Correlación significativa al 95% de confianza.

** <0.01, Correlación altamente significativa al 99% de confianza.

La Tabla 24 arrojó una significancia bilateral Rho de Spearman de 0.000 < 0.01 lo que evidencia una correlación altamente significativa entre el uso de la información y el desempleo a un 99% de confianza (**); asimismo, se halló un coeficiente Rho de Spearman de - 0.382, que representa una correlación negativa de magnitud media entre las variables estudiadas. Tomando como base estos resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose una correlación altamente significativa e inversa entre las categorías uso de la información y desempleo.

Este resultado implica que una mejora del 1% en el manejo de la información origina una disminución del 0.382% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de manejo de la información existen menores probabilidades de estar desempleado.

5.3.1.4 Relación entre Uso de Tecnología y Desempleo.

Para establecer el grado de asociación entre la dimensión uso de tecnología y el desempleo, se procedió a responder el sexto objetivo específico que es: determinar la relación entre el uso de tecnología y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023; a través de la corroboración de las hipótesis:

- Ha: El uso de tecnologías se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.
- Ho. El uso de tecnologías no se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.

La información hallada fue presentada a través de la siguiente tabla y su correspondiente interpretación.

Tabla 25*Análisis de correlación entre el uso de tecnología y el desempleo*

Coeficiente Rho de Spearman		Desempleo	Uso de Tecnología
Desempleo	Coeficiente de correlación	1.000	-,276**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	151	151
Uso de Tecnología	Coeficiente de correlación	-,276**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	151	151

Nota. Elaboración propia obtenido a través de la aplicación del cuestionario.

* <0.05, Correlación significativa al 95% de confianza.

** <0.01, Correlación altamente significativa al 99% de confianza.

La Tabla 25 arrojó una significancia bilateral Rho de Spearman de 0.002 < 0.01 lo que evidencia una correlación altamente significativa entre el uso de tecnología y el desempleo a un 99% de confianza (**); asimismo, se halló un coeficiente Rho de Spearman de - 0.276, que representa una correlación negativa de magnitud media entre las variables estudiadas. Tomando como base estos resultados, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose una correlación altamente significativa e inversa entre las categorías uso de tecnología y desempleo.

Este resultado implica que una mejora del 1% en el manejo de la tecnología ocasiona una disminución del 0.276% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de manejo de tecnología existen menores probabilidades de estar desempleado.

5.4 Análisis de las Entrevistas

A continuación, se presenta el análisis de las entrevistas dirigido a empleadores del sector público y privado, las entrevistas son una herramienta clave en investigación porque proporcionan datos ricos en detalles, permiten comprender el contexto y complementan otros métodos de recolección de información. En la presente investigación se busca conocer la percepción y experiencia de los participantes (empleadores) con la finalidad de profundizar el análisis sobre los temas de competencias laborales y desempleo.

Tabla 26

Análisis de entrevistas aplicadas a empleadores del sector público y privado

Variable	Pregunta	Entrevistado	Análisis	Conclusión
Competencia Laboral	¿Ha notado un cambio en el perfil de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac?	Mg. Yoel Matias Casa Vivanco. Organización: Constructora MECH S.R.L. Cargo: Gerente Administrativo.	Los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac no presentaron un cambio en su perfil profesional, debido principalmente a bajos niveles de innovación en la pedagogía por parte de los educandos; de forma complementaria, para la empleabilidad de los egresados se requiere el desarrollo de competencias laborales como: Gestión de procesos, manejo de software de gestión empresarial y capacidad de análisis financiero y contable. Las competencias laborales descritas líneas arriba, deben contar con estudios de posgrado o certificaciones en áreas específicas (especialización).	La alta dirección en coordinación con los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac; deben brindar mayor especialización en los temas de Gestión de procesos, Manejo de software de gestión empresarial y capacidad de análisis financiero y contable.

Lic.	Adm.		
Roberth Rivas.	Lima	Se desconoce el perfil del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac; el desconocimiento del perfil del egresado universitario puede generar una serie de obstáculos para su inserción en el mercado laboral, originando impactos negativos como; deficiencia en la postulación a empleos, sin un conocimiento claro de su perfil, los egresados pueden presentar currículums y desempeñarse en entrevistas de manera poco efectiva, reduciendo sus oportunidades laborales.	Implementar estrategias de orientación vocacional y profesional dentro de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac, para que los egresados conozcan y desarrollen su perfil de acuerdo con las exigencias del mercado.
Organización:	Gobierno Regional Cusco.		
Cargo:	IMA - Cusco.		
Responsable de Recursos Humanos.			
Mg. Chacon Gomez.	Ericson	El perfil profesional del egresado de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac no solo depende de la formación académica que recibe en la universidad, sino también de su preparación personal y del aprendizaje autodidacta. Esto se debe a que el mercado laboral actual exige competencias que van más allá de los conocimientos técnicos adquiridos en la educación superior. La preparación personal y el aprendizaje por medios propios contribuyen a fortalecer y complementar el perfil profesional.	Los egresados deben recurrir a diversas estrategias para mejorar su perfil profesional como la educación y la formación autodidacta a través de los cursos en línea y participación en comunidades y redes profesionales.
Organización:	Ministerio de Producción - Lima.		
Cargo:	Ex jefe de Recursos Humanos del Ministerio de Producción.		

Los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias		
Br. J. Octavio Apaza Quispe.	Administrativas - Unsaac, tienen una base de conocimientos técnicos sólida que determinan su perfil profesional, pero enfrentan desafíos en habilidades blandas, competencias digitales y el aprendizaje autónomo, experiencia laboral, originando una brecha entre la formación universitaria y las demandas del mercado laboral. Para cerrar esta brecha, es fundamental una mejor articulación entre universidades, estudiantes y empresas, promoviendo un aprendizaje más práctico, actualizado y adaptado a las necesidades del mercado.	Para cerrar esta brecha, es clave que las universidades fomenten la integración de experiencias prácticas en la formación y promuevan el desarrollo de competencias transversales.
Organización: Ministerio de educación. Ugel - Urubamba.		
Cargo: Analista de Recursos Humanos.		
¿Cuáles son las principales competencias laborales que se requiere de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac para		
Mg. Yoel Matias Casa Vivanco.	Los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac, que deseen integrarse exitosamente en el sector de la construcción deben desarrollar una sólida base de competencias técnicas (gestión de procesos, manejo de software de gestión empresarial y capacidad de análisis financiero y contable), complementadas con habilidades blandas (comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo, adaptabilidad y resolución de problemas) y un compromiso con la actualización constante (capacitación y especialización en temas del sector).	El sector construcción está en constante evolución debido a avances tecnológicos y nuevas normativas. Por ello, es vital que los profesionales se mantengan actualizados mediante cursos, talleres y certificaciones adicionales para mejorar su empleabilidad y desempeño laboral.
Organización: Constructora MECH S.R.L.		
Cargo: Gerente Administrativo.		

poder contratarlos?	Lic. Roberth Organización: Gobierno Regional Cusco. IMA - Cusco. Cargo: Responsable de Recursos Humanos.	Adm. Lima Administrativas - Unsaac, pueden desarrollar las competencias pertinentes requeridas por el sector público, a través del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) que ha desarrollado un catálogo de normas respecto a competencias laborales para la educación superior. Este catálogo permite a los profesionales técnicos o universitarios conocer las competencias en las que pueden certificarse, la excelencia en la gestión asegurando que cumplen con los estándares requeridos en el sector público.	Los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Los egresados que aspiren a integrarse al sector público, deben desarrollar una sólida base de competencias técnicas y habilidades blandas, complementadas con certificaciones que avalen su preparación y compromiso con la excelencia en la gestión pública.
	Mg. Ericson Chacon Gomez. Organización: Ministerio de Producción - Lima. Cargo: Ex jefe de Recursos Humanos del Ministerio de Producción.	Para que los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac puedan ingresar y crecer en el sector público, deben combinar preparación técnica, habilidades interpersonales, especialización y manejo de normativas y procedimientos administrativos. Esto les permitirá competir por mejores oportunidades laborales y contribuir de manera efectiva al desarrollo del país.	Para mejorar la inserción de los egresados en el sector público, se debe enfocarse en las siguientes estrategias: Dominar la normativa y gestión pública, desarrollar habilidades blandas clave, obtener certificaciones y especializaciones, adquirir experiencia en entidades estatales y utilizar plataformas de empleo.

	Br. J. Octavio Apaza Quispe. Organización: Ministerio de educación. Ugel - Urubamba. Cargo: Analista de Recursos Humanos.	El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) y la Autoridad nacional de Servicio Civil (SERVIR) ofrecen programas de certificación de competencias laborales, que reconocen oficialmente las habilidades y conocimientos de los profesionales, respaldando su idoneidad para desempeñarse en el sector público.	Para una mayor empleabilidad de los egresados es necesario que realicen programas de especialización con certificación en instituciones del estado que garanticen competencias laborales alineadas al desenvolvimiento en el sector público.
Desempleo	¿Cuáles son las principales causas del desempleo laboral que atraviesan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac?	La alta oferta de profesionales en el Perú, impulsada por la proliferación de universidades, genera una competencia intensa entre los egresados y afecta su empleabilidad. Muchos egresados terminan aceptando trabajos por debajo de su nivel de formación o fuera de su especialidad debido a la falta de oportunidades. Los empleadores, incluidos los del sector público, buscan candidatos con estudios de posgrado, certificaciones especializadas y experiencia previa.	Surge la necesidad de una especialización temprana, donde los egresados deben definir su área de interés y formarse en nichos específicos para aumentar sus oportunidades laborales.

Lic. Roberth Rivas.	Adm. Lima	Para incrementar la empleabilidad de los egresados, se requiere habilidades prácticas y aplicadas para desempeñar funciones específicas. Muchas instituciones públicas prefieren contratar profesionales con experiencia previa. En casos específicos, falta experiencia en elaboración de informes, expedientes y manejo de procesos administrativos internos. Asimismo, existe carencia de habilidades de negociación, trabajo en equipo y liderazgo, fundamentales en el sector público para coordinar con diversas instituciones y ciudadanos.	Incorporar metodologías prácticas en la enseñanza: Casos reales, simulaciones de procesos administrativos, uso de software de gestión pública en los cursos.
Organización: Gobierno Regional Cusco. IMA - Cusco.			
Cargo: Responsable de Recursos Humanos.			
Mg. Chacon Gomez.	Ericson	Las universidades siguen enseñando marcos regulatorios o procedimientos administrativos que han sido modificados o reemplazados, generando confusión en los egresados al momento de integrarse a la función pública. Lo que genera dificultad para superar concursos actuales.	Revisión y actualización constante de mallas curriculares en colaboración con instituciones públicas para incorporar las tendencias actuales.
Organización: Ministerio de Producción Lima.			
Cargo: Ex jefe de Recursos Humanos del Ministerio de Producción.		públicos porque los procesos de selección en el sector público requieren conocimientos actualizados en administración, gestión pública y normativas vigentes, lo que coloca en desventaja a egresados con formación obsoleta.	Mayor participación del estado en la educación superior, asegurando que los programas formativos respondan a los requerimientos del sector.

		Br. J. Octavio Apaza Quispe.	Organización: Ministerio de educación. Ugel - Urubamba.	Cargo: Analista de Recursos Humanos.	Los egresados no presentan un adecuado perfil profesional, al momento de ofertar su trabajo, debido principalmente a bajos niveles de conocimientos técnicos (normativas y regulaciones del sector público), habilidades blandas (trabajo en equipo y resolución de problemas) y valores éticos. Asimismo, carecen de experiencia laboral debido a que no se encuentran capacitados en talleres y programas del sector, generando inconvenientes al momento de desenvolverse en el puesto de trabajo.	Integrar la preparación universitaria a nivel de conocimientos teóricos con talleres, programas y practicas profesionales en instituciones del sector público.
¿Cree que la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac preparó a los egresados con habilidades y conocimientos necesarios para insertarse en el mercado actual?		Mg. Yoel Matias Casa Vivanco.	Organización: Constructora MECH S.R.L.	Cargo: Gerente Administrativo.	Los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac, cuentan con una sólida formación académica respecto a la teoría, pero aún enfrentan desafíos para cumplir con las expectativas de los empleadores, especialmente en habilidades blandas y digitales. Asimismo, un gran porcentaje de egresados enfrenta dificultades para insertarse en el mercado laboral porque no cuentan con suficiente experiencia práctica.	Se debe dar mayor énfasis en metodologías de enseñanza práctica (aprendizaje basado en proyectos, simulaciones, estudios de caso) e Incorporación de cursos obligatorios que ayuden a desarrollar habilidades blandas y digitales.
		Lic. Roberth Rivas.	Adm. Lima		La empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - Unsaac, está estrechamente vinculada al desarrollo de competencias laborales técnicas y blandas, y aunque poseen una formación académica sólida respecto a la	La rápida evolución tecnológica genera un impacto en las técnicas y la innovación para desenvolverse en el mercado
			Organización: Gobierno			

Regional Cusco. teoría es necesario reforzar la conexión entre la laboral, por lo que exige una
 IMA - Cusco. educación superior y el mercado laboral. Esto implica constante actualización de
 Cargo: actualizar los planes de estudio, fomentar conocimientos y habilidades de
 Responsable de competencias prácticas y promover la adaptación a los egresados.
 Recursos las nuevas tecnologías para mejorar la empleabilidad
 Humanos. de los egresados.

Mg. Ericson

Chacon Gomez. La clave para la empleabilidad

Organización: Para insertarse en el mercado laboral, los egresados no es solo lo que se aprende en
 Ministerio de de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas la universidad, sino la capacidad
 Producción - - Unsaac, necesitan una combinación equilibrada de de evolucionar constantemente.
 Lima. habilidades técnicas y blandas, así como mantenerse Los egresados que combinan
 Cargo: Ex jefe de en constante actualización. La clave es la capacitación habilidades técnicas, blandas,
 Recursos continua, la flexibilidad y la capacidad de aprender de aprendizaje autónomo y
 Humanos del manera autónoma. flexibilidad son los que logran
 Ministerio de destacar en el mercado laboral.
 Producción.

Br. J. Octavio Las competencias laborales de un egresado de la Muchas competencias valoradas
 Apaza Quispe. Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, se en el mercado laboral, como la
 Organización: encuentran desarrollada a un nivel teórico, pero comunicación efectiva, el
 Ministerio de carecen de competencias laborales en el aspecto de liderazgo, la inteligencia
 educación. Ugel - habilidades blandas y técnicas. Cuando el egresado se emocional o la capacidad de
 Urubamba. enfrenta al mercado laboral actual, se exige trabajo en equipo, se desarrollan

Cargo:	Analista	competencias que van más allá de los conocimientos fuera del aula a través de
de	Recursos	teóricos adquiridos en la educación superior. La experiencias personales,
Humanos.		preparación personal y el aprendizaje por medios voluntariado, actividades
		propios contribuyen a fortalecer y complementar el extracurriculares o el
		perfil profesional. autoaprendizaje.

Nota. Elaboración propia a través de la aplicación del instrumento guía de entrevista.

Capítulo VI. Discusión de los Resultados

6.1 Comparación crítica de la literatura existente

Tomando la premisa de la hipótesis general de la presente investigación: las competencias laborales se relacionan significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023. Los resultados hallados validan la conjetura principal, evidenciando una correlación altamente significativa e inversa entre las competencias laborales y el desempleo, con un factor de correlación de Spearman de -0.406^{**} (correlación negativa media y altamente significativa a un 99% de confianza); que expone que una mejora del 1% en las competencias laborales ocasiona una disminución del 0.406% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de competencias laborales existen menores probabilidades de estar desempleado.

El resultado descrito líneas arriba, se sustenta y refuerza con la investigación a nivel nacional de Tejada (2022, pág. 95), quien expuso que al analizar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los estudiantes del décimo ciclo del Programa de Turismo y Hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, se observa que el 48.4% de estudiantes evidencian un alto nivel de competencias laborales y a su vez presenta un nivel alto de empleabilidad; donde el p valor hallado respecto al p valor propuesto es inferior a 0.05. Al analizar los resultados del estadístico chi cuadrado, se confirma que existe relación entre las competencias laborales y la empleabilidad.

Por otro lado, Ayre (2018, pág. 51) en su investigación a nivel nacional contradice los resultados obtenidos en la presente investigación, donde expuso que las competencias laborales y la empleabilidad no presentan una relación significativa, siendo el coeficiente de correlación de Spearman $= 0,966 > 0,05$, por lo que el desarrollo de las competencias

laborales no está relacionado directamente con empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016. Esta contradicción se puede originar debido a que la oferta educativa no está de acorde a las necesidades las empresas según el análisis de las entrevistas aplicadas a empleadores de diferentes sectores económicos de país.

Respecto a los objetivos descriptivos del estudio, se evidenció que la mayoría de los egresados percibe poseer un nivel alto de competencias laborales (51.0%); sin embargo, paradójicamente, el 60.3% atraviesa niveles regulares de desempleo. Este contraste estructural coincide con los hallazgos de Barrionuevo y Torres (2015), quienes ya advertían que, a pesar de la formación académica, las deficiencias en competencias específicas, como la comunicación organizacional, mantienen a los profesionales en niveles regulares de empleabilidad.

Con respecto a la premisa de la hipótesis específica: la gestión de recursos se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023. Los resultados hallados validan la conjetura planteada, evidenciando una correlación altamente significativa e inversa entre las competencias laborales y el desempleo, con un factor de correlación de Spearman de -0.438** (correlación negativa media y altamente significativa a un 99% de confianza); que expone que una mejora del 1% en las competencias laborales ocasiona una disminución del 0.438% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de competencias laborales existen menores probabilidades de estar desempleado.

El resultado obtenido respecto a la hipótesis planteada, se sustenta y refuerza con la investigación a nivel internacional de Álvarez (2021, pág. 911), quien expuso que, al analizar la relación entre la gestión de recursos y la productividad laboral en las organizaciones comerciales en el Perú, se evidencia una sig. de 0.000 inferior a 0.05, lo que implica una correlación directa y significativa entre las variables en cuestión.

Respecto a la premisa de la hipótesis específica: el relacionamiento interpersonal se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023. Los resultados hallados validan la conjetura planteada, evidenciando una correlación altamente significativa e inversa entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo, con un factor de correlación de Spearman de -0.299** (correlación negativa media y altamente significativa a un 99% de confianza); que expone que una mejora del 1% en las habilidades de relacionamiento interpersonal ocasiona una disminución del 0.299% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de relacionamiento interpersonal existen menores probabilidades de estar desempleado. Los resultado obtenidos respecto a la hipótesis planteada, se sustenta y refuerza con la investigación a nivel nacional de Lopez (2021, pág. 73), quien expuso que la competencia laboral *saber ser* se refiere a las cualidades y actitudes que permiten a una persona desenvolverse en su trabajo, relacionarse con los demás y gestionar sus emociones; asimismo, pone de conocimiento el grado de correlación entre el *saber ser* y la empleabilidad determinado por el Rho de Spearman = 0.645 lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y una sig. = 0.000 < 0.05, evidenciando que la competencia laboral *saber ser* impacta significativamente en la inserción laboral de los estudiantes de la Formación Dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada.

Respecto a la premisa de la hipótesis: el uso de la información se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023. Los resultados hallados validan la conjetura planteada, evidenciando una correlación altamente significativa e inversa entre el uso de la información y el desempleo, con un factor de correlación de Spearman de -0.382^{**} (correlación negativa media y altamente significativa a un 99% de confianza); que expone que una mejora del 1% en el manejo de la información ocasiona una disminución del 0.382% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de manejo de la información existen menores probabilidades de estar desempleado.

Los resultado obtenidos respecto a la hipótesis planteada, se sustenta y refuerza con la investigación a nivel nacional de Lopez (2021, pág. 70), quien expuso que la competencia laboral *saber* se refiere a un conjunto de conocimientos que son tanto teóricos como prácticos, que el individuo va adquiriendo antes y durante el desarrollo de las actividades productivas que lleva a cabo, las cuales deben ir mejorando constantemente; asimismo, pone de conocimiento el grado de correlación entre el *saber* y la empleabilidad determinado por el Rho de Spearman = 0.550, lo que significa que existe una correlación positiva moderada, y una sig. = $0.000 < 0.05$, evidenciando que la competencia laboral *saber* impacta significativamente en la inserción laboral de los estudiantes de la Formación Dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada.

Finalmente, respecto a la premisa de la hipótesis: el uso de tecnologías se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023. Los resultados hallados validan la conjetura planteada, evidenciando una correlación altamente significativa e inversa entre el uso de

tecnologías y el desempleo, con un factor de correlación de Spearman de -0.276^{**} (correlación negativa media y altamente significativa a un 99% de confianza); que expone que una mejora del 1% en el uso de tecnologías ocasiona una disminución del 0.276% en el desempleo laboral y viceversa; de forma que, a mayores niveles de manejo de tecnologías existen menores probabilidades de estar desempleado.

Los resultados obtenidos respecto a la hipótesis planteada, se sustentan y refuerzan con la investigación a nivel nacional de Díaz (2022, pág. 41), quien realizó su investigación en la Municipalidad Provincial de Mariscal Ramón Castilla y tomó como población a los trabajadores de tal institución; asimismo, expuso que existe relación entre la efectividad de las herramientas tecnológicas y el desempeño con un grado de correlación entre la *efectividad de las herramientas tecnológicas* y el desempeño laboral determinado por el Rho de Spearman = 0.902, lo que significa que existe una correlación positiva alta, y una $\text{sig.} = 0.001 < 0.05$, evidenciando que la *efectividad de las herramientas tecnológicas* influye significativamente en el desempeño laboral, donde a mayores niveles de desempeño laboral origina menores probabilidades de estar desempleado.

6.2 Limitaciones de Estudio

Durante el desarrollo de la presente disertación se identificaron varios inconvenientes, siendo uno de los más relevantes la fase de aplicación del cuestionario. Esto se debió a los procedimientos administrativos requeridos por la universidad para acceder a la información personal de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, semestres 2021 – II y 2022 – I. Posteriormente, la falta de disponibilidad de dichos egresados ocasionó retrasos en la aplicación del cuestionario, afectando los plazos de entrega y el progreso de esta investigación. Ante ello, fue necesario implementar soluciones

mediante herramientas tecnológicas, como la programación de reuniones virtuales y la adaptación del cuestionario al formato de Google Forms, entre otras estrategias.

Asimismo, la presente investigación se encontró limitado respecto a la construcción de las bases teóricas, debido a que no existía antecedentes locales que estudiaran la interrelación de las variables competencias laborales y desempleo, pero a nivel internacional y nacional ya existían pesquisas, lo que permitió un entendimiento de la interrelación de las variables en cuestión. Por otro lado, se presentó una dificultad al momento de recopilar información sobre teorías de la variable desempleo, puesto que la teoría sobre desempleo se analiza en un nivel macroeconómico y la investigación correspondiente realiza su análisis en un nivel microeconómico, esta dificultad se vio superada con artículos científicos, los cuales si abordaban en desempleo en un nivel microeconómico, los cuales se tomaron como referencia en el apartado de las bases teóricas de la presente investigación.

Como último punto, se presentaron inconvenientes personales en todas las etapas de la elaboración de la tesis, debido principalmente a la falta de tiempo de mi persona por motivos de trabajo, escasez de recursos monetarios y falta de capacitación en la formulación, redacción y construcción de la estructura de tesis, esto se vio resuelto con la guía de los docentes de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas y la dirección de mi asesor.

6.3 Implicancias del Estudio

A partir de los hallazgos obtenidos, esta investigación permite comprender con mayor claridad las distintas realidades de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, así como los factores que las generan y justifican; dicha comprensión se logró mediante el análisis de la relación entre las competencias laborales y el desempleo. Esto posibilitó recopilar información relevante a través de los instrumentos

utilizados. Además, los resultados permitieron identificar los elementos que originan los problemas de inserción laboral que enfrentan los egresados, siendo explicados principalmente por los bajos niveles de competencias laborales evidenciados en ellos.

A través de la presente investigación se podría puntualizar las áreas que se deben mejorar y perfeccionar para incrementar el nivel de las competencias laborales en los egresados. Esto permitiría adecuar estrategias y mecanismos puntuales para contrarrestar y tratar el desempleo laboral y permitir un mejor escenario al momento de enfrentarse al mercado laboral, lo que a su vez permitirá conseguir mejores puestos de trabajo y un desenvolvimiento adecuado en los mismos.

Asimismo, los resultados obtenidos en esta investigación pueden servir como base inicial para optimizar intervenciones y estrategias de apoyo dirigidas a los estudiantes de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco que se encuentren cursando los últimos ciclos académicos. Estas acciones podrían incluir actividades formativas orientadas al fortalecimiento mediante talleres, capacitaciones y cursos que mejoren diversas dimensiones de las competencias laborales universitarias.

Conclusiones

Conforme al análisis estadístico realizado y a los resultados obtenidos, se formulan las conclusiones correspondientes:

Primero. Respecto al objetivo general, se estableció la existencia de una relación entre las competencias laborales y el desempleo, con una significancia bilateral Rho de Spearman de $0.000*** < 0.01$, lo que evidencia una correlación altamente significativa entre ambas variables. Asimismo, se identificó un coeficiente Rho de Spearman de -0.406, indicando una correlación negativa de magnitud media entre las categorías evaluadas. Esto implica que un incremento del 1% en las competencias laborales conlleva una reducción del 0.406% en el desempleo, y viceversa; es decir, a mayor nivel de competencias laborales, menor es la probabilidad de estar desempleado.

Segundo. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que el nivel de las competencias laborales que presentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas se ubica mayoritariamente en un nivel alto, representando al 51.0% de la muestra (77 egresados). Asimismo, el 49.0% restante (74 egresados) evidencia un nivel regular, sin registrarse ningún caso en el nivel bajo. Esto indica que los profesionales perciben tener una base sólida de capacidades, aunque existe un margen considerable de egresados que aún requiere perfeccionar sus habilidades operativas para alcanzar la excelencia exigida por el mercado.

Tercero. En relación con el segundo objetivo específico, se concluye que el nivel de desempleo que enfrentan los egresados se concentra predominantemente en un nivel regular, afectando al 60.3% de la población analizada (91 egresados); por su parte, el 39.7% restante (60 egresados) atraviesa un nivel alto de desempleo, no existiendo ningún caso en el nivel bajo. Estos resultados evidencian que la totalidad de los recién graduados de la cohorte estudiada

experimenta barreras significativas y dificultades reales para lograr una inserción laboral rápida y estable.

Cuarto. En relación con el tercer objetivo específico, se identificó una correlación entre la capacidad de gestión de recursos y el desempleo, con una significancia bilateral Rho de Spearman de $0.001^{***} < 0.01$, lo que indica una relación altamente significativa. Además, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de -0.438, lo que representa una correlación negativa de magnitud media entre las categorías analizadas. Esto sugiere que un aumento del 1% en la gestión de recursos genera una disminución del 0.438% en el desempleo, y viceversa; es decir, a mayor capacidad para gestionar recursos, menores son las posibilidades de estar desempleado.

Quinto. En cuanto al cuarto objetivo específico, se determinó una asociación entre las habilidades de relacionamiento interpersonal y el desempleo, con una significancia bilateral Rho de Spearman de $0.001^{**} < 0.01$, evidenciando una correlación altamente significativa entre ambas variables. También se identificó un coeficiente Rho de Spearman de -0.299, lo cual refleja una correlación negativa de magnitud media entre las categorías observadas. Esto indica que una mejora del 1% en la capacidad de relacionamiento interpersonal puede originar una reducción del 0.299% en el desempleo, y viceversa; es decir, cuanto mayor sea el nivel de habilidades interpersonales, menor será la probabilidad de desempleo.

Sexto. Respecto al quinto objetivo específico, se comprobó la relación entre el uso de la información y el desempleo, arrojando una significancia bilateral Rho de Spearman de $0.000^{**} < 0.01$, lo que demuestra una correlación altamente significativa. Asimismo, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de -0.382, correspondiente a una correlación negativa media entre las variables evaluadas. Esto implica que una mejora del 1% en la capacidad de utilizar

información resulta en una disminución del 0.382% en el desempleo, y viceversa; es decir, a mayor manejo de información, menor probabilidad de desempleo.

Séptimo. Finalmente, respecto al último objetivo específico, se identificó una relación entre el uso de tecnologías y el desempleo, con una significancia bilateral Rho de Spearman de $0.002^{**} < 0.01$, revelando una correlación altamente significativa entre ambas variables.

Además, el coeficiente Rho de Spearman obtenido fue de -0.276, lo que representa una correlación negativa media en las variables analizadas. Esto señala que un incremento del 1% en el dominio tecnológico conlleva a una reducción del 0.276% en el desempleo, y viceversa; por tanto, un mayor nivel en el manejo de tecnologías se traduce en una menor probabilidad de estar desempleado.

Recomendaciones

Primero. Se sugiere a la alta dirección de la “Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco”, que integren el desarrollo de las diferentes áreas de las competencias laborales en sus planes de estudio, así como talleres y practicas pre profesionales, especialmente para carreras orientadas al servicio público, finanzas y gestión. Esto asegurará que los egresados estén preparados para enfrentar los desafíos del cada sector y contribuyan eficazmente al desarrollo nacional.

Segundo. Se recomienda a las autoridades de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas diseñar y ejecutar programas de *formación continua* y certificación de competencias, dirigidos específicamente a ese 49% de egresados que posee un nivel regular. El objetivo será potenciar sus habilidades prácticas hasta un nivel alto, garantizando que todo el grupo de profesionales sea altamente competitivo y atractivo para los procesos de selección del sector público y privado.

Tercero. Se sugiere a la Dirección de la Escuela Profesional, en coordinación con la Bolsa de Trabajo de la UNSAAC, establecer ferias laborales exclusivas y mesas de intermediación directa con empresas locales de la región del Cusco. Esto permitirá atacar de manera focalizada los altos y regulares niveles de desocupación que afectan al 100% de los recién egresados encuestados, agilizando su proceso de transición y reduciendo las brechas del primer empleo formal.

Cuarto. Se sugiere a la dirección de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco y a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, Crear convenios para que los estudiantes realicen prácticas preprofesionales y pasantías en ministerios, gobiernos regionales y municipales. Así como el desarrollo de proyectos de investigación aplicada en

colaboración con instituciones del estado, esto debe estar acompañado en el diseño de programas académicos con enfoque en gestión de recursos aplicados a la administración pública y privada.

Quinto. Se recomienda a los Centros Federados de las diferentes Escuelas Profesionales y diversas organizaciones estudiantiles de la Universidad Nacional San Antonio Abad, fomentar talleres de comunicación y trabajo en equipo en los programas académicos, participación en actividades extracurriculares, voluntariados y el desarrollo de programas de mentoría donde los estudiantes interactúen con profesionales del sector. Esto permitirá al estudiante interactuar eficazmente con colegas, jefes, clientes y otras personas en el entorno de trabajo.

Sexto. Se recomienda al departamento de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, incluir competencias digitales y de manejo de la información, y el perfeccionamiento de las herramientas gestión modernas como “SIGA MEF, SIAF, SEACE y BI – Gobierno, etc.”. asimismo, Integrar módulos de transformación digital, inteligencia artificial y análisis de datos en el tratado y análisis de la información.

Séptimo. Se recomienda a la Facultad de Administración y Turismo reactivar, financiar y fortalecer de manera imperativa el programa de "Incubadora de Empresas", tal como lo estipula su marco estatutario institucional. Fomentar el emprendimiento estructurado permitirá a los egresados autogestionar su inserción económica, convirtiéndose en creadores de empleo e incrementando de forma empírica su capacidad en la gestión de recursos financieros y humanos para contrarrestar el desempleo estructural de la región.

Referencias Bibliográficas

- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2021). *Task, Automation, and the Rise in US Wage Inequality*. NBER Working. Obtenido de https://www.nber.org/system/files/working_papers/w28920/w28920.pdf
- Aláez, P. (2019). *Competencias para la empleabilidad en el grado en relaciones laborales y recursos humanos*. Valladolid: Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/36810/TFG-L2378.pdf>
- Alcántara, H. A., Sánchez, J. J., & Alvarado, S. R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral*. Escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú.
- Álvarez, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 14. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8318879>
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación*. Editorial Episteme. Obtenido de https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion_de_fidias_g_arias.pdf
- Asamblea Estatutaria de la UNSAAC. (2015). *Estatuto de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Obtenido de https://transparencia.unsaac.edu.pe/links/datosgenerales/documentos/EstatutoUniversitario_UNSAAC.pdf
- Ayre, C. (2018). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016*.

- Universidad César Vallejo. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14720/Ayre_YC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baca, M. B., De la Mata, M. M., & Quiroz, N. F. (2018). *Plan de gestión de recursos humanos para oficiales calificados en fuerzas especiales del Ejército del Perú*. Universidad del Pacífico. Obtenido de
<https://repositorio.up.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/630185b3-a1ca-4419-bf4f-9bb23f3dc4a6/content>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2019). *Identificación, causas y consecuencias de la brecha de habilidades en Perú*. BID.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (30 de Abril de 2024). *En América Latina y el Caribe hay empleo, pero es urgente aumentar su calidad*. Obtenido de
<https://www.iadb.org/es/noticias/en-america-latina-y-el-caribe-hay-empleo-pero-es-urgente-aumentar-su-calidad>
- Barrionuevo, M., & Torres, N. (2015). *Las competencias laborales y la comunicación organizacional en la Municipalidad Distrital de Huaro, provincia de Quispicanchis, departamento de Cusco 2014*. Universidad Andina del Cusco.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. Obtenido de
<https://www.sustanciainfinita.com/wp-content/uploads/2020/04/LIBRO-Idalberto-Chiavenato-Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-El-capital-humano.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw Hill. Obtenido de
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24756w/gestion-del-talento-humano-chiavenato.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Naciones Unidas.

Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *The impact of non contributory cash transfers on poverty in Latin America*. CEPAL. Obtenido de

<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1bc01bfa-cadb-4e36-8db3-6c4c8d04e678/content>

Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

https://gemini.google.com/app/b609f1b4b586637b?utm_source=app_launcher&utm_medium=owned&utm_campaign=base_all

Congreso de la República del Perú. (2005). *Ley N° 28518 - Ley sobre Modalidades Formativas Laborales*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=36>

Congreso de la República del Perú. (2006). *Ley N° 28740 - Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. Diario Oficial El

Peruano. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105121/_28740_-_16-10-2012_10_16_02_-LEY_28740.pdf?v=1586905345

Congreso de la República del Perú. (2014). *Ley N° 30220 - Ley Universitaria*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Ley-universitaria-30220.pdf>

Daly, H. (1991). *Economía del estado estacionario*. Island Press.

- Delgado, V. M. (2009). El modelo de competencias laborales. *Corporación Universitaria de la Costa*, 25 - 38.
- Deming, D. J. (2022). Four Facts about Human Capital. *Journal of Economic Perspectives*, 36, 75-102. Obtenido de <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.36.3.75>
- Díaz, B. (2016). *Competencias laborales de los colaboradores en el área de ventas en la empresa cobertura total distribuidor autorizado de Claro S.A.C. Cusco*. Universidad Andina del Cusco.
- Díaz, R. (2022). *Gestión de las herramientas tecnológicas y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad provincial de Mariscal Ramón Castilla, 2021*. Universidad San Martín de Porres. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11890/diaz_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Escuela Profesional de Ciencias Administrativas. (2024). *Plan curricular actualizado*. Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.
- Fachelli, S., & López, P. (2020). Fundamentos Metodológicos. En P. López, & S. Fachelli, *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (pág. 39). Bellaterra. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2020/232105/metinvsoccua_cap1-1a2020.pdf
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *UNED*, 83 - 106.
- Hernaiz, N. (2019). *Análisis de las competencias generales para la empleabilidad y la adaptación sociocultural*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de Investigación*. McGraw Hill. Obtenido de <https://bellasartes.upn.edu.co/wp-content/uploads/2024/11/METODOLOGIA-DE-LA-INVESTIGACION-Sampieri-Mendoza-2018.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y en 26 ciudades*. INEI. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/epen-nacional-ivt2023.pdf>
- Lopez, M. A. (2021). *Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes de formación dual del Instituto Peruano de Logística Aplicada - 2018*. Universidad Nacional de Educación.
- Martínez, E., & Martínez, F. (2009). *Capacitación por competencias*. Santiago de Chile, Chile.
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistema, surgimiento y modelos*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Miller, S., Antonopoulos, R., Lal, R., & Chakraborty, P. (2010). *Analizar el desempleo y el subempleo*. Oficina de Trabajo Internacional.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Reporte estadístico de evaluaciones y certificaciones de competencias laborales*. Dirección general de normalización, formación para el empleo y certificación de competencias laborales.
- Mitchinson, A., & Morris, R. (2017). *Sobre la agilidad para el aprendizaje*. Obtenido de https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2018/01/LearningaboutLearningAgility_ES_Jan2018.pdf
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Dialet*, 98-104.
- Novella, R., & Rosas, D. (2023). *Estudio Talento Digital en el Perú 2023*. BID. Obtenido de https://eshoy.pe/estudiotalentodigital/wp-content/uploads/sites/3/2023/10/Estudio-Talento-Digital-Peru-2023.pdf?utm_source=chatgpt.com

Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico. (2023). *Skills in Latin America*.

OCDE. Obtenido de

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/05/skills-in-latin-america_b493e1f5/5ab893f0-en.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *Estrategia de competencias de la OCDE reporte diagnóstico: Perú 2016*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Panigo, D. T., Pérez, P. E., & Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo : conceptos y definiciones*. CEIL CONICET.

Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2009). *Microeconomía*. Pearson Educación S.A.

Ponce, G., & Valencia, D. R. (2019). *Marketing personal y su relación con la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2017*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Programa para la cohesión social en América Latina. (2012). *Perú: Sistema nacional de cualificaciones profesionales*. Organización de Estados Iberoamericanos.

PROMPERÚ. (2017). *Planex Plan de Negocio Exportador*. Gobierno del Perú.

Rivas, L. A., Cruz, J. J., & Aguila, A. J. (2022). Competencias de Empleabilidad para Futuros Administradores Peruanos. 201 - 211.

Rivera, Á. L., Pilco, M. H., Chancay, J., Rivera, G., Suriaga, M. A., & López, F. R. (2018). Competencias laborables en Iberoamérica. En *Educación continua: empleabilidad de las personas basadas en competencias laborales* (págs. 101 - 108). CIMTED Corporación.

Romero, A. A. (2019). *Relación entre competencia profesional y mercado laboral*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Silva, M. (2019). *Informe de competencias profesionales en preuniversitarios y universitarios de Iberoamérica*. Instituto de Investigaciones para el Desarrollo de la Educación.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2021). *Realidad universitaria en el Perú*. Sunedu.
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2021). *Realidad universitaria en el Perú*. SUNEDU. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7913>
- Tejada, S. V. (2022). *Competencias laborales y empleabilidad de los estudiantes del décimo ciclo del programa de turismo y hotelería de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2019*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Tomlinson, M. (2017). Forms of Graduate Capital and their Relationship to Graduate Employability. *Education + Training*, 338-359. doi:10.1108/ET-05-2016-0090
- Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco. (Jueves de Agosto de 2024). *Escuela Profesional de Ciencias Administrativas*. Obtenido de <https://ae.unsaac.edu.pe/home/>
- Vargas, Z. R. (2015). La investigación aplicada: Una forma de conocer realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 155-165.
- Verdera, F. (2009). *El empleo en el Perú: Un nuevo enfoque*. Instituto de Estudios Peruanos.

Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia.

Tabla 27

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO E INSTRUMENTOS
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Enfoque de investigación: Mixto con predominancia cuantitativa.
¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?	Determinar la relación entre las competencias laborales y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.	Las competencias laborales se relacionan significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.	Competencias Laborales. Dimensiones: ▪ Gestión de Recursos. ▪ Relacionamento Interpersonal ▪ Uso de la información. ▪ Uso de tecnologías.	Tipo de investigación: Básica.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Nivel: Descriptivo Correlacional.
¿Cuál es el nivel de las competencias laborales que presentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?	Analizar el nivel de las competencias laborales que presentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.			Diseño de investigación: No experimental – transversal.
¿Cuál es el nivel de desempleo que enfrentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?	Analizar el nivel de desempleo que enfrentan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.		Desempleo. Dimensiones: ▪ Desempleo Cíclico. ▪ Desempleo de Larga Duración. ▪ Desempleo Estructural.	Población: Egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas semestre 2021-II Y 2022-I.
¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de	Determinar la relación entre la gestión de recursos y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de	La gestión de recursos se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de		Muestra: Muestra censal: 151 egresados.

Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?	Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.	Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.	▪ Desempleo Friccional. ▪ Desempleo Específico.	Técnica de recolección de datos: Encuesta y entrevista. Instrumento de recolección de datos: Cuestionario tipo Escala Likert y guía de entrevista.
¿Cuál es la relación entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?	Determinar la relación entre el relacionamiento interpersonal y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.	El relacionamiento interpersonal se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.		
¿Cuál es la relación entre el uso de la información y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?	Determinar la relación entre el uso de la información y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.	El uso de la información se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.		
¿Cuál es la relación entre el uso de tecnologías y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023?	Determinar la relación entre el uso de tecnologías y el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.	El uso de tecnologías se relaciona significativamente con el desempleo de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas de la UNSAAC, 2023.		

Anexo 2. Esquema Tentativo de Tesis.

PRESENTACIÓN

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema de Investigación

1.2 Formulación del Problema de Investigación

1.2.1 Problema general.

1.2.2 Problemas específicos.

1.3 Justificación de la Investigación

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general.

1.4.2 Objetivos específicos.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

2.1.3 Antecedentes locales.

2.2 Bases Teóricas

2.3 Marco Conceptual

2.4 Marco Legal

2.5 Formulación de la Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general.

2.5.2 Hipótesis específicas.

2.6 Variables

2.6.1 Variables.

2.6.2 Conceptualización de variables.

2.6.3 Operacionalización de variables.

CAPÍTULO III. DISEÑO METODOLÓGICO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de Investigación

3.2 Diseño de la Investigación

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población.

3.3.2 Muestra.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1 Técnicas.

3.4.2 Instrumentos.

3.5 Procesamiento y Análisis de Datos

CAPÍTULO IV. DIAGNÓSTICO DEL ÁREA DE ESTUDIO

CAPÍTULO V. RESULTADOS

CAPÍTULO VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anexo 3. Matriz de Instrumento de Recolección de Datos.

Tabla 28

Matriz de instrumento de recolección de datos

Variables	Dimensiones	Indicadores	Peso	Ítems/Reactivos	Escala valorativa
Competencias Laborales	Gestión de Recursos	▪ Tiempo.	6.3%	1. ¿Asigna tiempos a diferentes tareas cuando realiza una actividad?	▪ Siempre. ▪ Casi siempre. ▪ A veces. ▪ Casi nunca. ▪ Nunca.
				2. ¿Prioriza y jerarquiza tareas cuando realiza una actividad?	
				3. ¿Define metas, programa tareas y controla la ejecución de las mismas, cuando realiza una actividad?	
		▪ Recursos financieros.	4.2%	4. ¿Prepara y administra presupuestos cuando realiza una actividad?	
				5. ¿Mantiene registros y realiza proyecciones sobre datos financieros, cuando realiza una actividad?	
		▪ Recursos Humanos.	4.2%	6. ¿Adquiere y asigna instrumentos/materiales para la ejecución de tareas?	
				7. ¿Ejecuta la distribución de espacios y organiza el almacenamiento de instrumentos/materiales?	

Relacionamiento Interpersonal	▪ Recursos humanos.	6.3%	8. ¿Evalúa las habilidades de los colaboradores, cuando realizan una actividad?	▪ Siempre. ▪ Casi siempre. ▪ A veces. ▪ Casi nunca. ▪ Nunca.
			9. ¿Asigna tareas a los colaboradores según sus destrezas y habilidades, cuando ejecuta una actividad?	
			10. ¿Evalúa el desempeño de los colaboradores y actúa en consecuencia?	
	▪ Trabajo en equipo.	6.3%	11. ¿Participa de manera constructiva en equipos de trabajo?	
			12. ¿Cuándo se presenta un problema, lo resuelve de manera individual o en equipo?	
			13. ¿Es tolerante con las ideas y el desenvolvimiento de sus compañeros, cuando ejecuta una actividad?	
	▪ Capacitaciones.	6.3%	14. ¿Enseña o apoya a sus compañeros para ejecutar una determinada tarea?	
			15. ¿Brinda acompañamiento a compañeros nuevos, cuando se desenvuelven en una nueva tarea?	
			16. ¿Evalúa los resultados de sus compañeros, cuando terminan una tarea o actividad?	
	▪ Liderazgo.	6.3%	17. ¿Comunica sus ideas de manera conveniente y responsable entre sus compañeros?	
			18. ¿Motiva conductas positivas de un compañero, cuando ejecuta una labor o tarea?	
			19. ¿Negocia con terceros para realizar transacciones y resolver discrepancias o conflictos?	

Uso de la Información	▪ Manejo de la información.	4.2%	20. ¿Busca y adquiere información antes de ejecutar un tarea o actividad? 21. ¿Organiza y mantiene actualizada la información, cuando realiza una actividad?	
	▪ Interpretación de la información.	6.3%	22. ¿Interpreta y evalúa la información antes de tomar decisiones y acciones? 23. ¿Usa la información para encontrar tendencias y tomar medidas al respecto? 24. ¿Usa la información para una mejor asignación de los recursos?	▪ Siempre. ▪ Casi siempre. ▪ A veces. ▪ Casi nunca. ▪ Nunca.
	▪ Comunicación de la información.	4.2%	25. ¿Transmite la información a sus compañeros, para que puedan ejecutar bien sus tareas o labores? 26. ¿Explica con palabras sencillas la información procesada a sus compañeros?	
Uso de Tecnología	▪ Selección de tecnologías.	4.2%	27. ¿Se capacita en el manejo de programas y software, cuando realiza una determinada actividad? 28. ¿Selecciona tecnología adecuada para ejecutar una determinada actividad?	▪ Siempre. ▪ Casi siempre. ▪ A veces. ▪ Casi nunca. ▪ Nunca.
	▪ Aplicación de tecnologías.	4.2%	29. ¿Usa instrumentos tecnológicos (programas y software) para procesar e interpretar la información? 30. ¿Permite la adaptación de una nueva tecnología para facilitar un proceso o tarea, cuando ejecuta una actividad?	

Desempleo	Desempleo cíclico	▪ Solución de problemas tecnológicos.	4.2%	31. ¿Diagnostica y prevé problemas relacionados con el uso de herramientas y equipos tecnológicos, cuando realiza una actividad?	
				32. ¿Posee técnicas para corroborar e identificar errores en el procesamiento de la información a través de programas y software?	
	Desempleo por ciclos económicos.	6.3%	33. ¿Usted cree que la desaceleración económica afecta en el desempleo laboral que atraviesan los egresados?	▪ Siempre.	
			34. ¿El desempleo laboral que atraviesan los egresados es temporal (menor a 3 meses).	▪ Casi siempre.	
			35. ¿Usted cree que el desempleo laboral mejorará, si mejora la economía en general?	▪ A veces.	
	Desempleo de larga duración	Desempleo por exceso de mano de obra.	6.3%		▪ Casi nunca.
					▪ Nunca.
				36. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se debe a un exceso de mano de obra (muchos administradores)?	▪ Siempre.
				37. ¿El desempleo laboral que atraviesan los egresados es de larga duración (mayor a 6 meses)?	▪ Casi siempre.
				38. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se debe a insuficientes puestos de trabajo que ofrece en mercado?	▪ A veces.

Desempleo estructural	▪ Desempleo por bajos niveles de mano de obra calificada.	6.3%	39. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se debe a bajos niveles de mano de obra calificada?	▪ Siempre.
			40. ¿Usted cree que el sistema educativo de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas determina la empleabilidad de los egresados?	▪ Casi siempre. ▪ A veces. ▪ Casi nunca.
			41. ¿El desempleo laboral se explica por la rapidez de los cambios tecnológicos que deja obsoletas las calificaciones de los profesionales?	▪ Nunca.
Desempleo friccional	▪ Desempleo voluntario.	6.3%	42. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se debe a cambios frecuentes de empleos; por desmotivación y presión laboral?	▪ Siempre. ▪ Casi siempre. ▪ A veces. ▪ Casi nunca. ▪ Nunca.
			43. ¿El desempleo laboral se debe a puestos de trabajo que no está acorde a la preparación profesional del egresado?	
			44. ¿El desempleo laboral que atraviesan los egresados es breve (menor a 1 mes)?	

Desempleo específico	▪ Desempleo por género y ubicación geográfica.	6.3%	45. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se explica probablemente por bajos niveles de inserción laboral en la región del Cusco? 46. ¿El desempleo laboral en la región del Cusco es más alto en las mujeres egresadas de la Facultad de Ciencias Administrativas? 47. ¿El desempleo laboral en la región del Cusco es más alto respecto a otras regiones del Perú?	▪ Siempre. ▪ Casi siempre. ▪ A veces. ▪ Casi nunca. ▪ Nunca.
---------------------------------	--	------	---	--

Anexo 4. Instrumento de Recolección de Datos.**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO****FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO****ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Estimado egresado de Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; el presente instrumento tiene por finalidad conocer su nivel de competencias laborales y con se relaciona con el desempleo. Este estudio tiene fines estrictamente académicos; por ello, se le solicita que evalúe cada ítem y dimensión según su percepción, colocando un aspa (X) en la casilla correspondiente, de acuerdo con la escala de valoración que se detalla a continuación.

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Siempre	Nivel alto: se ha obtenido un desempeño o resultado de calidad.	5
Casi siempre	Nivel bueno: se alcanzó lo esperado, aunque sin llegar a la excelencia.	4
A veces	Nivel medio: el aspecto evaluado se encuentra en una etapa aceptable o en proceso.	3
Casi nunca	Nivel bajo: puede indicar que el elemento está en fase inicial o en desarrollo, sin alcanzar un estándar adecuado.	2
Nunca	Sin resultado: no se ha evidenciado logro alguno.	1

COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNSAAC, 2023.						Comentario
ÍTEMS	5	4	3	2	1	
COMPETENCIAS LABORALES						
Gestión de Recursos.						
1. ¿Asigna tiempos a diferentes tareas cuando realiza una actividad?						
2. ¿Prioriza y jerarquiza tareas cuando realiza una actividad?						
3. ¿Define metas, programa tareas y controla la ejecución de las mismas, cuando realiza una actividad?						
4. ¿Prepara y administra presupuestos cuando realiza una actividad?						
5. ¿Mantiene registros y realiza proyecciones sobre datos financieros, cuando realiza una actividad?						
6. ¿Adquiere y asigna instrumentos/materiales para la ejecución de tareas?						
7. ¿Ejecuta la distribución de espacios y organiza el almacenamiento de instrumentos/materiales?						
8. ¿Evalúa las habilidades de los colaboradores, cuando realizan una actividad?						
9. ¿Asigna tareas a los colaboradores según sus destrezas y habilidades, cuando ejecuta una actividad?						

10. ¿Evalúa el desempeño de los colaboradores y actúa en consecuencia?						
Relacionamiento Interpersonal.						
11. ¿Participa de manera constructiva en equipos de trabajo?						
12. ¿Cuándo se presenta un problema, lo resuelve de manera conjunta o en equipo?						
13. ¿Es tolerante con las ideas y el desenvolvimiento de sus compañeros, cuando ejecuta una actividad?						
14. ¿Enseña o apoya a sus compañeros para ejecutar una determinada tarea?						
15. ¿Brinda acompañamiento a compañeros nuevos, cuando se desenvuelven en una nueva tarea?						
16. ¿Evalúa los resultados de sus compañeros, cuando terminan una tarea o actividad?						
17. ¿Comunica sus ideas de manera conveniente y responsable entre sus compañeros?						
18. ¿Motiva conductas positivas de un compañero, cuando ejecuta una labor o tarea?						
19. ¿Negocia con terceros para realizar transacciones y resolver discrepancias o conflictos?						
Uso de la Información.						
20. ¿Busca y adquiere información antes de ejecutar un tarea o actividad?						

21. ¿Organiza y mantiene actualizada la información, cuando realiza una actividad?						
22. ¿Interpreta y evalúa la información antes de tomar decisiones y acciones?						
23. ¿Usa la información para encontrar tendencias y tomar medidas al respecto?						
24. ¿Usa la información para una mejor asignación de los recursos?						
25. ¿Transmite la información a sus compañeros, para que puedan ejecutar bien sus tareas o labores?						
26. ¿Explica con palabras sencillas la información procesada a sus compañeros?						
Uso de Tecnología.						
27. ¿Se capacita en el manejo de programas y software, cuando realiza una determinada actividad?						
28. ¿Selecciona tecnología adecuada para ejecutar una determinada actividad?						
29. ¿Usa instrumentos tecnológicos (programas y software) para procesar e interpretar la información?						
30. ¿Permite la adaptación de una nueva tecnología para facilitar un proceso o tarea, cuando ejecuta una actividad?						
31. ¿Diagnostica y prevé problemas relacionados con el uso de herramientas y equipos tecnológicos, cuando realiza una actividad?						
32. ¿Posee técnicas para corroborar e identificar errores en el procesamiento de						

la información a través de programas y software?						
DESEMPLEO						
Desempleo Cíclico.						
33. ¿Usted cree que la desaceleración económica afecta en el desempleo laboral que atraviesan los egresados?						
34. ¿El desempleo laboral que atraviesan los egresados es temporal (menor a 3 meses).						
35. ¿Usted cree que el desempleo laboral mejorará, si mejora la economía en general?						
Desempleo de Larga Duración.						
36. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se debe a un exceso de mano de obra (muchos administradores)?						
37. ¿El desempleo laboral que atraviesan los egresados es de larga duración (mayor a 6 meses)?						
38. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se debe a insuficientes puestos de trabajo que ofrece en mercado?						
Desempleo Estructural						
39. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se debe a bajos niveles de mano de obra calificada?						
40. ¿Usted cree que el sistema educativo de la Escuela Profesional de Ciencias						

Administrativas determina la empleabilidad de los egresados?						
41. ¿El desempleo laboral se explica por la rapidez de los cambios tecnológicos que deja obsoletas las calificaciones de los profesionales?						
Desempleo Friccional.						
42. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se debe a cambios frecuentes de empleos; por desmotivación y presión laboral?						
43. ¿El desempleo laboral se debe a puestos de trabajo que no está acorde a la preparación profesional del egresado?						
44. ¿El desempleo laboral que atraviesan los egresados es breve (menor a 1 mes)?						
Desempleo Especifico.						
45. ¿Usted cree que el desempleo laboral que atraviesan los egresados se explica probablemente por bajos niveles de inserción laboral en la región del Cusco?						
46. ¿El desempleo laboral en la región del Cusco es más alto en las mujeres egresadas de la Facultad de Ciencias Administrativas?						
47. ¿El desempleo laboral en la región del Cusco es más alto que de otras regiones del Perú?						

Anexo 5. Guía de Entrevista a Empleadores.**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO****FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO****ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Estimado Decano de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; la presente entrevista tiene por finalidad conocer el nivel de las competencias laborales con los que se forma a los estudiantes de la facultad. Se trata de un estudio con fines académicos; por tanto, se le solicita responder según su percepción el siguiente instrumento:

1. ¿Ha notado un cambio en el perfil de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - UNSAAC? (Esta pregunta busca identificar si percibe una evolución en las competencias de los egresados)
2. ¿Cuáles son las principales competencias laborales que requiere de los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas – UNSAAC, para poder contratarlos? (Esta pregunta permite conocer las expectativas concretas del mercado laboral)
3. ¿Cuál cree usted que son las principales causas del desempleo laboral que atraviesan los egresados de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas - UNSAAC? (Esta pregunta abierta permite conocer la visión general del problema)
4. ¿Cree que la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas – UNSAAC, preparó a los egresados con las habilidades y conocimientos necesarios para insertarse en mercado laboral actual? (Esta pregunta aborda la relación entre la formación académica y las demandas del mercado laboral actual)

Anexo 6. Validación del Instrumento de Recolección de Datos.

III. Coeficiente De Validación

$$CV = \frac{(1Xa) + (3xb) + (5xc)}{50}$$

IV. Opinión De Aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0.20 – 0.40]	No valido, reformular	☐
<0.41 – 0.60]	No valido, modificar	☐
<0.61 – 0.80]	Valido, mejorar	☐
<0.81 – 1.00]	Valido, aplicar	☒

V. Recomendaciones y/o Sugerencias.

APLICAR EL INSTRUMENTO

VI. Firmas del Experto



Nombre del experto: Dra. IRIS H. Obando Alvarez
DNI: 23847924

III. Coeficiente De Validación

$$CV = \frac{(1Xa) + (3xb) + (5xc)}{50}$$

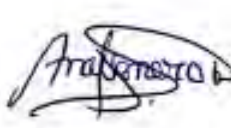
IV. Opinión De Aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0.20 – 0.40]	No valido, reformular	☐
<0.41 – 0.60]	No valido, modificar	☐
<0.61 – 0.80]	Valido, mejorar	☐
<0.81 – 1.00]	Valido, aplicar	☒

V. Recomendaciones y/o Sugerencias.

Aplicar el instrumento

VI. Firmas del Experto



Nombre del experto: Dr. Ana María Uenero Vasquez
DNI: 23858088

Anexo 7. Base de Datos por Nombres y Código en el Programa Excel.

Nro	Datos Personales	Codigo
1	ACOSTUPA DAVALOS VICTOR ALBERT	170809
2	AGUILAR GALLEGOS CHRISTIAN VLAD	172345
3	AGUILAR SANTOS SANDY ANAIKA	144381
4	AIMITUMA COTOHUANCA MIRKO	174596
5	ALAGON VELASQUE IRENE DEL CARMEN	162543
6	ALARCON BUTRON BELLY NOEMI	164357
7	ALCCA PACCORONALDINO	184341
8	ANGULO BARRIONUEVO MARY ORIELA	162435
9	APARICIO MAMANI GARY	184342
10	APAZA LAUCATA CALIP YEFERSON	161440
11	ASTETE HUILLCA WENDI SORAIDA	184343
12	ATAULLUCO HUAMAN FLOR DEL Y	183901
13	AUCCA HUAQUI TAPARA LICETH JOSE	181775
14	AYME PERCCA ALEX JAVIER	181776
15	AYSA MENDOZA MARCELA	174599
16	BAEZ BARRETO SILVIA	174600
17	BALCON MAMANI LUZ MARLENI	181777
18	BECERRA GRANADA HENRY	131747
19	BEIZAGA SALOMA LUZ MARJORIE	174130
20	BEJAR LUZA MIRIAN	174131
21	BENAVENTE CCOA EMELY DAMARIS	120965
22	BERDEJO BUSTAMANTE CARINA KATH	163983
23	BRAVO LACUTA VANESSA	101808
24	CACERES CANO RENE	174132
25	CAJAVILCA VALERIANO EDDY	174601
26	CALLAÑAUPA QUILLAHUAMAN JUAN	181778
27	CAMACHO ALEGRIA ROMEL	151578
28	CANO CCOA ALEXANDRA	184346
29	CARAZAS HEREDIA ESTHER	181780
30	CARRASCO MAMANI KAREN ESTEFANY	174602
31	CASA VERA HERLEY	163532
32	CASTILLA AVALOS LOREN MELANIE	174134
33	CASTILLO QUISPE NURIAM YASMIN	155597
34	CATUNTA QUISPE JUVITSA	150615
35	CCAHUANA QUISPE NANCY	174135
36	CCAHUANA CCOLQUE CARLOS RIVAR	181782
37	CCOA GUISADO ESMERALDA	163533
38	CCOLLATUPA PUMA HYLARY GABRIEL	181783
39	CCONOJHUILLCA MORA HEYDI LUCY	174603
40	CCOYO IHUACLLANCO ROSA MARIA	164383

41	CHAHUIN MENDIZABAL KEVIN GONZA	171306
42	CHALLCO QUISPE YESSSENIA YENDY	181786
43	CHARCA ZAMATA LOURDES	181787
44	CHILLIHUANI PILCO ELSA	155279
45	CHIRINOS FLOREZ FLOOR DAYANA	181789
46	CHOCATA SOTELO FERNANDO	174137
47	CHOQUE CHUQUIHUANCA MARLENI	175089
48	CHOQUECAHUA GUTIERREZ KARINA	174138
49	CHUQUIHUANCA SAICO BETZABE	181790
50	CONDORI CUBA WINDY KORY	174141
51	CONDORI ANTONIO BELARMINO	174140
52	CONDORI NUÑEZ CYNTHIA KARINA	150817
53	CORNEJO PRIETO GERALDINE MILAGRA	181793
54	CRUZ PERALTA ROSILINA	174144
55	CUCHURUMI QUISPE DANIEL	181796
56	CURIE CURO WENDY LUCERO	181797
57	CUSI QUISPE SHARON SHERMELY	183908
58	CUSIHUAMAN ROJAS GEANELA AIRAN	181798
59	CUSIHUAMAN QUISPE LUZMILAGROS S	174145
60	DE LA TORRE LIMASCA ANGELA MILAGRA	181799
61	DE OLARTE EGUIA MARIA GEORGINA	171193
62	DELGADO CARRASCO YHORDANI DAR	160604
63	FANOLA CCAPCHA EMPERATRIZ	171755
64	FARFAN ZAMBRANO MANUEL EDINSSON	111178
65	FERNANDEZ CARDEÑA FRANK ARNOLD	134844
66	FLORES ASLLA ROXANA	174147
67	FLORES LLOCLLA KARLA RAQUEL	181801
68	GALICIA CAHUANA ENZO MARCELO	174606
69	GAMARRA OQUENDO GONZALO JUVEN	181802
70	GARCIA ROJAS PAUL	150627
71	HUAHUATICO COLQUE NILDA	174148
72	HUALLPA PALOMINO HELEN NAYZA	181809
73	HUALLPAYUNCA LEVITA YOSEF	174608
74	HUAMAN QUISPE CHELA	170817
75	HUAMAN PILLCO YURI	163066
76	HUISA SOTO BEKKY GIANELLI	181823
77	HUISA CACERES CLAUDIA	182600
78	ILASACA VALENZUELA NIKOL	181824
79	LAYME CHOQUE VANESA YESENIA	183918
80	LEON CANDIA EDSON URIEL	131116
81	MACEDO ESQUTVEL SHARON ANAIS	181829

82	MACHACCA HUAYTA ROQUE ELGAR	170104
83	MAMANI FLORES RONALDO	174613
84	MAMANI LIZARASO ERNESTO	155334
85	MAMANI PEREZ MIREYA JIMENA	181833
86	MAMANI HUILLCA MILAGROS	181831
87	NAOLA HERRERA CHRISTIAN HUGO	171311
88	NINA QUISPE SHIRLEY	171713
89	OLABARRERA CONDE HUGO RIVALDO	170107
90	OLIVARES HUAMAN PERCY	170652
91	OLIVERA CACERES SONIA	163995
92	OROSCO HUAMANI MARGOT	181841
93	ORTIZ DE ORUE HUAMAN MIRIAN CAN	143700
94	PEREZ DORREGARAY JHEIDY JHASMINE	181845
95	PHACCSE CCOA ZENOBIO	174154
96	PIMENTEL MACEDO GUIDO REYNALDO	174155
97	PINEDA CHOQUE WEBSTER	154419
98	POBLETE BOMBILLA SHARIT PAOLA	183923
99	PUCLLA JUSTINIANI SHELLEY	181846
100	PUMA APAZA SHUULY JHERMELY	141285
101	QUENAYA YANQUI ALEX SAMUEL	181847
102	QUINAYA MEJIA CLAUDIA SHINA	181848
103	QUISYUPANQUI CHACON RUTH KARIN	163543
104	QUISPE OQUENDO EDISON	174562
105	QUISPE CCOYURI STEPHANY	174562
106	QUISPE CONDORI WILMER EDISON	173489
107	QUISPE SUMA VIDAL MOISES	185423
108	QUISPE MEZA EVELIN	184327
109	QUISPE PUCHO MELISSA DEYSI	185436
110	QUISPE QUISPE BAKSHALI	186709
111	QUISPE PALOMINO BRYAN ITALO	163998
112	QUISPE CAYHUARI ANTONI ABEL	170829
113	QUISPE MONTESINOS GABRIELA	174622
114	QUISPE QUISPE ROSMERI	174624
115	QUISPE VALENCIA BERENISE SHARMEI	174625
116	RAMIREZ RAMIREZ CINTHYA LISBETH	163546
117	RIMACHE APAZA CORALY ARACELY	170831
118	RIOS HUANCA ALFREDO FRANCESCO	124090
119	RIVERA MUÑOZ NOELIA ROCIO	181856
120	RIVERA LEGUIA KEVIN REYNALDO	160401
121	SALAS CERF ISRAEL	189673
122	SANCHEZ CUSIHUAMAN MIRIAM	180324

123	SARAYASI HALLASI IRMA LIZ	183245
124	SILVA ZAPATA AXEL ASMED	184365
125	SOLAR VELASQUEZ LIZ MARIBEL	174160
126	SOTO FERREL BERNABE	175643
127	SURCO DURAN IVAN	174536
128	SUVIZARRETA MERCADO EBERT ULDE	184368
129	SUYO MAMANI JULIO CESAR	189064
130	TACOMA HUILLCA FRANK WILLIAM	174628
131	TAPARA APUCUSI ANDRES RIMBER	174161
132	TAQUERE QUISPE LUIS ALBERTO	174629
133	TINTAYA TTITO NORI	174163
134	TINTAYA QUISPE YOVANA	186740
135	TORRES COIRO NAYUKI TARIANA	181862
136	TTITO PERALTA THALIA JENNYFER	164389
137	TTITO QUISPE ENEIDA	174164
138	TUNQUE MONTAÑEZ CRISTHIAN EMILI	170836
139	VALVERDE SUELDO YADIRA	192120
140	VARGAS GUZMAN JOSUE FELIX	178530
141	VARGAS HUAMAN GLORIA ADUSNEINE	174166
142	VARGAS ARENAS CARDENAS TIRZA CR	176530
143	VELASQUEZ QUISPE HIRVING	170964
144	VILLA QUISPE MARY LUZ	171185
145	VILLACORTA FRANCO BENNY MARCEL	174167
146	VILLAVICENCIO TOMAYLLA HAROLD	185139
147	VITORINO CARDENAS ENZO RICARDO	174168
148	VIVANCO VERA VICTOR ALEXANDER	181863
149	YANA MAMANI DELIA MILAGROS	186543
150	YAURI CASTILLO RUTH ELIZABETH	181865
151	YUPANQUI ILLANES MARILUZ	181866

Anexo 8. Vaciado de Datos del Cuestionario en el Programa Excel.

[illegible]

[illegible][illegible]

Anexo 9. Base de Datos del Cuestionario en el Software SPSS 27.

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Asigna tiempo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Prioriza y jera...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Define metas,...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Prepara y ad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Mantiene regi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Adquiere y asi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Ejecuta la dist...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Evalúa las ha...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Asigna tareas...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Evalúa el des...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Participa de ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Cuándo se pr...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Es tolerante c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Enseña o apo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Brinda acomp...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Evalúa los res...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Comunica sus...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Motiva conduc...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿Negocia con t...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿Busca y adqui...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	¿Organiza y m...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	¿Interpreta y ev...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	¿Usa la informa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	¿Usa la informa...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	¿Transmite la i...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

26	P26	Numérico	8	0	¿Explica con p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
27	P27	Numérico	8	0	¿Se capacita e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
28	P28	Numérico	8	0	¿Selecciona te...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
29	P29	Numérico	8	0	¿Usa instrume...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
30	P30	Numérico	8	0	¿Permite la ad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
31	P31	Numérico	8	0	¿Diagnostica y	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
32	P32	Numérico	8	0	¿Posee técnica...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
33	P33	Numérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
34	P34	Numérico	8	0	¿El desempleo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
35	P35	Numérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
36	P36	Numérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
37	P37	Numérico	8	0	¿El desempleo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
38	P38	Numérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
39	P39	Numérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
40	P40	Numérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
41	P41	Numérico	8	0	¿El desempleo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
42	P42	Numérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
43	P43	Numérico	8	0	¿El desempleo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
44	P44	Numérico	8	0	¿El desempleo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
45	P45	Numérico	8	0	¿Usted cree qu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
46	P46	Numérico	8	0	¿El desempleo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada
47	P47	Numérico	8	0	¿El desempleo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	 Derecha	 Ordinal	 Entrada