

COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EMPLEABILIDAD DE EGRESADOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, 2016-2020

PROFESSIONAL SKILLS AND EMPLOYABILITY OF GRADUATES OF THE SCHOOL OF ADMINISTRATION OF THE SANTO TORIBIO CATHOLIC UNIVERSITY OF MOGROVEJO, 2016-2020

 Esther Leonor Vásquez Díaz^{1a}

 Carlos Alberto Querevalú Morante^{1b}



Fecha de recepción : 25/10/2023

Fecha de aprobación : 18/12/2023

DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2678>

Resumen

Se investigó la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, de alcance descriptivo-correlacional. El diseño fue descriptivo-correlacional con enfoque cuantitativo transversal, para ello se determinaron dos grupos para la investigación, el de egresados de la escuela de Administración de Empresas USAT y el sector empresarial. Se les aplicó un instrumento para medir competencias profesionales y empleabilidad basadas en el modelo CANVAS. Ambas escalas se evaluaron de acuerdo a métodos de validez y confiabilidad, siendo aptas para su uso en la población objetivo. Los resultados demuestran que existe relación directa significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados ($Rho = ,664$; $p = ,000$); asimismo, las competencias profesionales en las cuales los profesionales demostraron mayor destreza son en las que comprenden los factores personales y profesionales. Llegando a la conclusión, que, a mayor grado de competencias profesionales, mayor será el grado de empleabilidad.

Palabras clave: Competencias Profesionales, Egresados, Empleabilidad, sector empresarial.

Abstract

The relationship between professional competencies and employability among graduates of the School of Business Administration at Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) from 2016 to 2020 is being investigated. This is an applied research with a descriptive-correlational design and a cross-sectional quantitative approach. Two groups were identified for the study: the graduates from the School of Business Administration at USAT and the business sector. An instrument based on the CANVAS model was used to measure professional competencies and employability. Both scales were assessed for validity and reliability methods, proving suitable for use with the target population. The results demonstrate a significant direct relationship between professional competencies and employability among graduates ($Rho = 0.664$; $p = 0.000$). Additionally, the professional competencies in which the professionals show the highest proficiency are those that encompass personal and professional factors. This leads to the conclusion that a higher level of professional competencies corresponds to a higher level of employability.

Keywords: Professional Competences, Graduates, Employability, business sector.

¹ Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

^a Magister en Administración con mención en Gerencia empresarial, <https://orcid.org/0000-0003-4612-8096>, elvddq@unprg.edu.pe

^b Doctor en Economía y desarrollo industrial, <https://orcid.org/0000-0001-5380-9848>, cquerevalum@unprg.edu.pe

1. Introducción

En un entorno global, las organizaciones enfrentan dificultades para mejorar su competitividad, por lo que se enfocan en mejorar el rendimiento de sus directivos, que son clave para el éxito empresarial. En Perú, los esfuerzos por mejorar la gestión pública a menudo carecen de enfoque estratégico, lo que no ha tenido un impacto significativo. En la empresa privada, la gestión estratégica es crucial para la competitividad. En un mercado global competitivo, las empresas se enfrentan a desafíos constantes debido a la inestabilidad laboral influenciada por la globalización. La globalización requiere habilidades técnicas y competencias profesionales transferibles, como habilidades analíticas, resolución de problemas, innovación, adaptabilidad y comunicación efectiva (Martínez et al., 2019). Sin embargo, se argumenta que la formación académica no aborda esto integralmente, lo que resulta en egresados sin habilidades como autonomía, trabajo en equipo y sentido de comunidad (Herruzo et al., 2019).

Iglesias y Chang (2021), proponen una metodología para evaluar la relevancia de un plan de estudios de la carrera de Administración de Empresas y los requisitos exigidos por los grupos interesados en los graduados los resultados indican que las primeras seis competencias más valoradas por los participantes fueron el compromiso con la calidad, el compromiso ético, la capacidad de aprendizaje y actualización permanente, la capacidad de comunicación oral y escrita, la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, y la habilidad en el uso de tecnologías de información y comunicaciones.

Llorente et al. (2020) propusieron describir las competencias profesionales en el sector creativo del mercado publicitario para su consideración en la enseñanza universitaria revelando que la mayoría de los participantes reconocieron que la universidad les proporcionó conocimientos generales, pero no fue suficiente para desarrollar las habilidades específicas exigidas en el sector publicitario concluyéndose que la metodología más efectiva para adquirir conocimiento era el "learning by doing" (aprender haciendo), enfatizando la importancia de la experiencia práctica en agencias reales y la capacidad de los estudiantes para desarrollar habilidades de forma autodidacta.

Barrios y Sáenz (2020) revelaron que la educación influye en la empleabilidad, fortaleciendo habilidades y competencias. Los profesionales con mayor nivel educativo tienen mejores oportunidades laborales, mientras que aquellos sin estudios de posgrado enfrentan limitaciones y retrasos en la búsqueda de empleo y pueden tardar entre 1 y 5 años en encontrar trabajo. Los empleadores destacaron la importancia de habilidades específicas, como conocimientos técnicos, redacción, organización, flexibilidad, responsabilidad, resolución de problemas, trabajo en equipo, autonomía, proactividad y toma de decisiones.

Gómez y Vásquez (2020) observaron que el trabajo en equipo, la comunicación y el dominio ético son competencias valoradas tanto por el sector productivo como por los profesionales. El campo laboral requiere habilidades específicas como liderazgo, evaluación, planificación y generación de proyectos. Las habilidades de lectura de textos científicos, el dominio del inglés y la investigación son menos demandadas en los perfiles profesionales. Este estudio sugiere la revisión de los programas de psicología y la orientación hacia las competencias percibidas como necesarias en el entorno laboral del psicólogo.

Martínez et al. (2019) destacó la necesidad de una mayor comunicación y cooperación entre el sector productivo, agentes sociales y las universidades para lograr la transferencia de competencias requeridas por lo que es importante mejorar el conocimiento sobre las competencias desarrolladas durante la formación universitaria para facilitar la inserción laboral de los graduados.

Las competencias más valoradas incluyen el compromiso con la calidad, el compromiso ético, la capacidad de aprendizaje, la actualización permanente, la comunicación oral y escrita, la capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, y la habilidad en el uso de tecnologías de información y comunicaciones. Además, se destaca que la formación universitaria es reconocida por su contribución a los conocimientos generales, pero se considera insuficiente para desarrollar las habilidades específicas exigidas en el sector publicitario, lo que sugiere la importancia de la metodología "learning by doing" y la autodidacta para adquirir destrezas relevantes. Asimismo, se enfatiza la conexión entre la educación y la empleabilidad individual, donde los profesionales con una mayor calificación académica tienen mejores oportunidades laborales, mientras que la falta de

estudios de posgrado puede limitar las opciones de empleo. El campo laboral demanda habilidades específicas como liderazgo, evaluación, planificación y generación de proyectos, mientras que habilidades como la lectura de textos científicos, el dominio del inglés y la investigación son menos demandadas en los perfiles profesionales.

Meneses (2020) analizó la relación entre las condiciones sociales, económicas y educativas en la empleabilidad juvenil en el Perú donde expusieron que las condiciones sociales, como la pobreza, la ruralidad, el nivel educativo de los padres y el tamaño del hogar de más de 4 integrantes, tienen un impacto negativo en las oportunidades de empleo. Además, las condiciones económicas, como el subempleo, el desempleo y la informalidad, influyen negativamente en la empleabilidad, con salarios precarios.

Carrasco (2019) examinó la relación entre la acreditación de programas de odontología y estomatología y la empleabilidad de los egresados donde no se encontró una correlación entre la acreditación y la empleabilidad en términos de empleo y remuneración. Los egresados de programas acreditados trabajaban menos horas que los de programas no acreditados. La mayoría de los programas de odontología no estaban acreditados y el 79.6% de los egresados estaban empleados como odontólogos. La remuneración promedio fue de 505.3 soles y el promedio de horas laboradas fue de 33.8. En conclusión, se resalta que la empleabilidad es una variable compleja y que el impacto de la acreditación debe evaluarse a largo plazo, considerando otros factores además de la acreditación.

Vizcardo (2018) buscó identificar los factores relacionados con la empleabilidad de los egresados de la escuela de Administración encontrándose una asociación entre los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales y la empleabilidad donde la edad es un factor importante en la búsqueda de empleo, en el factor organizacional, una mayor preparación académica aumenta las oportunidades laborales, y en el factor motivacional encontró que los profesionales de Administración lograron ascensos en menos de 6 meses.

La empleabilidad se refiere a la capacidad de obtener y mantener un trabajo remunerado. Según Rentería y Malvezzi (2008), la empleabilidad no es simplemente una idea teórica, sino que implica identificar problemas y prioridades relacionados con las acciones de las personas y las instituciones involucradas en el acceso al trabajo y al empleo. En otras palabras, la empleabilidad se trata de cómo se relacionan los individuos con el mercado laboral y cómo pueden mejorar sus oportunidades de obtener empleo y mantenerse en él.

Según Gómez (2012), para tener empleabilidad se necesitan ciertas competencias, entre las cuales se encuentra la flexibilidad. Esta habilidad implica ser capaz de adaptarse a nuevos entornos laborales, geográficos, grupos de trabajo, metodologías, herramientas y funciones. Además, requiere de habilidades técnicas y de gestión para poder resolver problemas de manera rápida y eficiente.

Formichella y London (2013), plantea que la empleabilidad es una realidad psicosocial que depende de diversas condiciones y características del individuo que busca empleo, así como de otras variables que influyen en su capacidad para conseguir y mantener un trabajo.

Es por ello, que la presente investigación formula el problema: ¿De qué manera las competencias profesionales se relacionan con la empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016-2020? y como objetivo general analizar la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, 2016 - 2020.

En Perú, el mercado laboral enfrenta desafíos como subempleo e informalidad y la falta de competencias profesionales adecuadas para hacerles frente. La formación educativa es fundamental para la integración laboral, si responde a las necesidades del mercado (Espinoza et al., 2020).

2. Material y métodos

El tipo de investigación adoptó un enfoque mixto, ya que se utilizó tanto un análisis cuantitativo mediante operaciones matemáticas para contrastar las hipótesis a partir de los datos recolectados, como un enfoque cualitativo para formular preguntas e hipótesis antes, durante y después del proceso de recolección de datos. El diseño de la investigación se enmarcó dentro de un enfoque descriptivo-

correlacional transversal, ya que su objetivo principal es determinar el grado de asociación o correlación entre dos o más variables en una única muestra y en un momento específico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para este estudio se utilizó una tabla de distribución de puntuaciones o frecuencias. Los métodos aplicados fueron el deductivo e Inductivo. La distribución de frecuencias tuvo prioridad cuando se utilizaron frecuencias absolutas y se pudo mostrar en figuras de barras; todos ellos serán analizados con Microsoft Excel, software estadístico y SPSS.

El estudio se basó en un enfoque descriptivo-correlacional con el objetivo de establecer la relación entre competencias profesionales y empleabilidad. Se utilizó la prueba Rho de Spearman debido a la distribución no normal de los datos. La población incluyó egresados (784) de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (2016-2020) y el sector empresarial de la Región Lambayeque. La muestra consistió en 124 encuestas aplicadas con un método de muestreo por conveniencia.

Se revisaron competencias genéricas, informes de empleabilidad y normativas universitarias para el análisis documental. Se emplearon encuestas en empresas donde los egresados trabajaron. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con un cuestionario tipo Likert. El análisis se realizó con Office Excel 2016 e IBM SPSS Statistics v26, utilizando técnicas descriptivas y la prueba Rho de Spearman. Se aseguró la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente de Alfa, el cual arrojó un valor mayor a 0.75, y la validez de contenido con la evaluación de expertos. La relación entre variables se evaluó con el estadístico Rho de Spearman debido a la distribución no paramétrica de los datos.

En el ámbito ético de la investigación, se mantuvo el respeto a la autoría de las investigaciones empleadas al citar a todos los autores correspondientes según las pautas del estilo APA

3. Resultados

Se crearon tablas para explorar las relaciones entre competencias profesionales y empleabilidad en egresados de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo y sus empleos en el sector empresarial. Los datos, validados y confiables, se usaron en niveles y asociaciones entre variables estudiadas.

Tabla 01

Competencias profesionales y empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

	Competencias Profesionales	
	Rho	p
Empleabilidad	,664**	,000

Nota: ** $p < 0.01$ /

Fuente: Datos alcanzados por el estudio.

En la tabla 1, se evidencia que existe una correlación positiva directa entre las competencias profesionales y la empleabilidad, la cual es de grado alto y de alta significancia estadística. Lo que permite afirmar que se rechaza la hipótesis nula e implica que, en la muestra de egresados a mayor grado de competencias profesionales, mayor será el grado de empleabilidad.

Apreciación de las competencias profesionales

La medición de los niveles de competencias profesionales de los egresados se ha llevado a cabo a través de las dimensiones clave: personal, profesional y organizacional, proporcionando una evaluación integral de sus habilidades y capacidades. Estas dimensiones ofrecen una perspectiva completa que abarca desde las cualidades individuales, como la autoconfianza y la empatía, hasta las habilidades profesionales de resolución de conflictos y toma de decisiones, así como el desarrollo organizacional en áreas cruciales como el trabajo en equipo y la comunicación. A continuación, se presenta en la tabla siguiente:

Tabla 2

Niveles de Competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

Competencias Profesionales	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Personal	19	15.3	45	36.3	60	48.4
Profesional	11	8.9	55	44.4	58	46.8
Organizacional	23	18.5	67	54.0	34	27.4

Nota: Datos alcanzados por el estudio.

En la Tabla 2 se observa que, en la dimensión personal, el nivel de competencia profesional es alto con un 48.4%, indicando que los egresados muestran autoconfianza, predisposición para discutir ideas, seguridad en sí mismos y autocrítica. También manejan emociones en situaciones de estrés y poseen actitud empática. En la dimensión profesional, también prevalece el nivel alto con un 46.8%, lo que implica capacidad para resolver conflictos, tomar decisiones y asumir responsabilidades, contribuyendo al trabajo de calidad y logro de objetivos mediante iniciativa y motivación. En la dimensión organizacional, la mayoría se encuentra en el nivel medio (54%), indicando que están en desarrollo en trabajo en equipo, comunicación y formación continua.

Apreciación de los niveles de empleabilidad de los egresados

Se analizarán los niveles de empleabilidad de los egresados. La empleabilidad, entendida como la capacidad de los graduados para lograr una inserción exitosa en el ámbito laboral, será evaluada en términos de su inserción laboral y ámbito laboral. A través de este análisis, se busca comprender y destacar las contribuciones y adaptabilidad de los egresados en el entorno profesional, proporcionando así una visión clara de su preparación y desempeño en el mundo laboral. A continuación, se muestra la siguiente tabla.

Tabla 3

Niveles de Empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020

Empleabilidad	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Inserción laboral	21	16.9	47	37.9	56	45.2
Ámbito laboral	9	7.3	43	34.7	72	58.1

Nota: Datos alcanzados por el estudio.

En la tabla 3, se muestran los niveles de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-

2020. Donde, en la dimensión inserción laboral existe prevalencia del nivel alto con un 45.2%, que significa que cerca de la mitad de los participantes del estudio, demuestran capacidades óptimas en cuanto a la comunicación, haciendo uso de actitudes positivas y rigiendo su comportamiento de acuerdo a su esquema de valores y principios. De igual forma, en cuanto a la dimensión ámbito laboral se encuentra en un nivel alto con un 58.1%, que implica que los egresados poseen adecuados conocimientos y habilidades que se requieren para adaptarse al entorno laboral y permitir desenvolverse de acuerdo a sus potencialidades, de manera que su rendimiento y/o desempeño vaya acorde a la satisfacción que posea por pertenecer a la esfera laboral.

Apreciación del nivel de Competencias profesionales

El análisis del Nivel de Competencias Profesionales de los egresados se enfoca en las dimensiones personal, profesional y organizacional, busca proporcionar una visión detallada de cómo estas competencias influyen en su desempeño y éxito en diversos entornos laborales. A continuación, se presenta la siguiente tabla.

Tabla 4

Niveles de Competencias profesionales de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020 en sus entornos laborales, 2016-2020

Competencias Profesionales	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Personal	21	16.9	47	37.9	56	45.2
Profesional	9	7.3	43	34.7	72	58.1
Organizacional	20	16.1	65	52.4	39	31.5

Nota: Datos alcanzados por el estudio.

En la tabla 4, se observan los niveles de competencias profesionales que demandan las empresas donde laboran los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020. Donde, se evidencia que, en la dimensión personal, existe un predominio del nivel alto con un 45.2%; lo que implica que el sector empresarial busca óptimas capacidades en cuanto al autocontrol, autoconfianza y empatía. Así también, que para la dimensión profesional situada en un nivel alto con un 58.1%, refleja la necesidad que poseen las empresas por demandar profesionales con excelentes destrezas en cuanto al compromiso, integridad, iniciativa, organización y motivación. Sin embargo, en cuanto a la dimensión organizacional que se sitúa en un nivel promedio con un 52.4%, permite afirmar que las empresas muestran interés porque el profesional adopte adecuadas capacidades en cuanto al trabajo en equipo, la comunicación y la formación continua o actualización.

4. Discusión

Los resultados obtenidos confirman la relación entre las competencias profesionales y la empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (USAT) durante el período 2016-2020. Estos hallazgos muestran una correlación directa positiva y altamente significativa entre las competencias profesionales y la empleabilidad. La evidencia respalda la idea de que a medida que los egresados fortalecen sus habilidades en las dimensiones personal, profesional y organizacional, aumentan sus posibilidades de inserción y adaptación exitosa en el mercado laboral. Este resultado coincide con la investigación de Meneses (2020), al confirmar la importancia de las competencias profesionales para la empleabilidad de los egresados, sin embargo, también podría ser afectado por factores externos como los sociales (pobreza, ruralidad tamaño del hogar etc.) y económicos (subempleo, informalidad desempleo etc.). Además, Berrios y Sáenz (2020) subrayan la relación entre la educación y la empleabilidad, enfatizando cómo la formación académica fortalece las competencias y habilidades, generando mejores perspectivas de empleo. En resumen, los resultados obtenidos respaldan la importancia de desarrollar competencias profesionales como un factor clave para mejorar las posibilidades de empleabilidad en el contexto laboral actual.

Los niveles de competencias profesionales mostrados por los egresados de Administración de Empresas en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo coinciden con la visión del sector empresarial. En la dimensión personal, el 48.4% de los egresados considera su nivel alto, mientras que el sector empresarial lo evalúa en un 45.2%. En la dimensión profesional, el 46.8% de los egresados consideran un nivel alto, en comparación con el 58.1% valorado por las empresas. Ambas partes coinciden en otorgar un nivel medio a la dimensión organizacional, un 54% por parte de los egresados y un 52.4% por parte de las empresas. Estos resultados describen las habilidades de los egresados en la dimensión personal, incluyendo la capacidad de discutir, aportar ideas, manejar emociones, mostrar empatía, resolver conflictos, tomar decisiones y asumir responsabilidades. En la dimensión profesional, se destacan por ser íntegros, comprometidos y organizados, lo que contribuye al trabajo de calidad y al logro de objetivos. Estos resultados se alinean con investigaciones previas, como Iglesias y Chang (2021), quienes enfatizan el compromiso con la calidad y el aprendizaje continuo. Además, Llorente et al. (2020) sugieren que la adquisición de conocimientos profesionales fomenta la contextualización autodidacta en una empresa. Gómez y Vásquez (2020) resaltan la importancia de habilidades como el liderazgo, la planificación y la generación de proyectos. No obstante, difieren de los hallazgos de Rabanal et al. (2020), quienes subrayan la necesidad de mejorar las competencias personales y sociales para aumentar la empleabilidad, enfocándose en el aprendizaje y desarrollo personal.

Los niveles de empleabilidad de los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020, en la dimensión inserción laboral existe prevalencia del nivel alto con un 45.2%, que significa que cerca de la mitad de los participantes del estudio, demuestran capacidades óptimas en cuanto a la comunicación, haciendo uso de actitudes positivas y rigiendo su comportamiento de acuerdo a su esquema de valores y principios. De igual forma, en cuanto a la dimensión ámbito laboral se encuentra en un nivel alto con un 58.1%, que implica que los egresados poseen adecuados conocimientos y habilidades que se requieren para adaptarse al entorno laboral y permitir desenvolverse de acuerdo a sus potencialidades, de manera que su rendimiento y desempeño vaya acorde a la satisfacción que posea por pertenecer a la esfera laboral. De tal forma que, coadyuven a alcanzar su potencial laboral donde el desempeño, rendimiento, conocimiento y habilidades de trabajo, le brinden satisfacción. Estos resultados son respaldados por

Martínez et al. (2019), quienes enfatizan en la importancia de que la universidad brinde herramientas de empleabilidad durante la formación, facilitando así la inserción laboral de los estudiantes al concluir sus estudios. Sin embargo, los resultados también contrastan con la afirmación de Vizcardo (2018), quien muestra una asociación entre factores sociodemográficos, organizacionales, motivacionales y la empleabilidad en los egresados de la escuela profesional de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín. Además, el análisis de Llorente et al. (2020) destaca la efectividad de la metodología "learning by doing" (aprender haciendo) y la experiencia directa en el campo laboral, especialmente en la publicidad, como complementos prácticos para la formación universitaria, atendiendo a las necesidades específicas del sector.

En cuanto al objetivo de identificar competencias profesionales demandadas por las empresas para mejorar la empleabilidad, se destaca un alto nivel en la dimensión personal, con un 45.2%. Esto revela que las empresas buscan destrezas como autocontrol, autoconfianza y empatía. Además, en la dimensión profesional, se observa un nivel alto del 58.1%, indicando la necesidad de profesionales con habilidades sobresalientes en compromiso, integridad, iniciativa, organización, ética y motivación. En relación a la dimensión organizacional, se ubica en nivel medio, 52.4%, sugiriendo que las empresas valoran la habilidad del profesional para trabajar en equipo, comunicarse y mantenerse actualizado. Estos resultados coinciden con lo expresado por Carraco (2019), quien considera la importancia de evaluar la empleabilidad a lo largo del tiempo y no solo después de egresar. Berrios y Saenz (2020), destaca que, el fortalecimiento de habilidades, competencias y valores personales influye en las oportunidades de empleo, además de resaltar la necesidad de habilidades específicas para un desempeño exitoso en el trabajo.

5. Conclusiones:

Las competencias profesionales se relacionan de manera directa y significativa con la empleabilidad con un valor de asociación de ,664 y un nivel de significancia menor al ,01; en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020; de manera que, a mayor grado de competencias profesionales, mayor será el grado de empleabilidad de los egresados.

Son predominantemente altos los niveles de competencias profesionales a nivel personal y profesional con un 48,4% y un 46,8% respectivamente; y a nivel promedio en cuanto al factor organizacional con un 54% en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020, manifestando altos puntajes en cuanto a autoconfianza, autocontrol, empatía, compromiso, motivación, organización, calidad, sin embargo resalta la necesidad de fortalecer las habilidades de trabajo en equipo, comunicación y formación continua para mejorar la empleabilidad de los egresados y su adaptación al entorno laboral.

La empleabilidad en los egresados de la Escuela de Administración de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT, 2016-2020; se caracteriza por una prevalencia de la inserción laboral con un 45,2%, donde los participantes demuestran capacidades óptimas en cuanto a la comunicación, haciendo uso de actitudes positivas y rigiendo su comportamiento de acuerdo a su esquema de valores y principios. Así como en el ámbito laboral con un 58,1%, donde poseen adecuados conocimientos y habilidades que se requieren para adaptarse al entorno laboral y permitir desenvolverse de acuerdo a sus potencialidades.

En relación a las competencias más demandadas por las empresas para aumentar la empleabilidad de los egresados, es esencial cultivar un equilibrio entre habilidades técnicas y habilidades blandas. La capacidad de colaborar en equipo, mantener una ética profesional sólida, estar al día en áreas especializadas y demostrar pensamiento innovador con la generación de ideas creativas son aspectos cruciales. Reforzar estas habilidades no solo ampliará las oportunidades laborales, sino que también brindará a los graduados una ventaja competitiva en el mercado laboral.

6. Referencias

- Barrera, M., y Calderari, S. (2010). *Gestión por Competencias: Una opción para hacer alas empresas más competitivas. Gestión por Competencias*. Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4478/131062.pdf?sequence=1#:~:text=McClelland%2C%201973%20hablo%20de%20medir, en%20un%20trabajo%20o%20situaci%C3%B3n%20E%80%9C>.
- Barrios, J., y Sáenz, J. (2020). *Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales de el Espinal Tolima*. (Posgrado), Institución de Educación Superior- itfip., Colombia. Obtenido de <http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76/157>
- Carrasco Loyola, M. (2019). *Acreditación de programas de odontología y empleabilidadde los egresados*. (Posgrado) , Universidad Nacional de Educación , Lima - Perú. ¿Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2731/TD%20CE%20029%20C1%20%20Carrasco%20Loyola%20Milagros%20Bertha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Espinoza Avellaneda, J., Orihuela Herrera, I. O., Chávez Villaroel, J. E., y Quiroz Marín, O. R. (2020). Empleabilidad y rentabilidad de las carreras universitarias de la región centro del Perú: desafíos para la gestión universitaria peruana. *Horizonte de la Ciencia*, Lima Perú. Obtenido de <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/917/1113>
- Fernández Marín, A. M. (2019). *Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio*. Chile: Sence. Obtenido de <https://fen.uahurtado.cl/wp-content/uploads/2019/08/LibroEmpleabilidad-UAH.pdf>
- Formichella, M. M., y London, S. (2013). *Empleabilidad, educación y equidad social*. *Revista de Estudios Sociales*, 14. Obtenido de <https://journals.openedition.org/revestudsoc/8023>
- Garayoa Poyo, M. L. (2015). *Diseño, aplicación y evaluación de un programa de desarrollo de competencias profesionales en modalidad e-learning*. Obtenido de https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/160088/GARAYOA_POYO_M_Luisa_Tesis.pdf?sequence=1
- Geeregat Vera, O., Cifuentes Gómez, G., y Villarroel Farías, M. C. (2016). Factores que inciden en las condiciones de empleabilidad de los egresados de pedagogía. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 16(1), 20. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v16n1/1409-4703-aie-16-01-00383.pdf>
- Gómez Cabal, V., y Vásquez, J. (febrero, 2020). Valoración de las Competencias Profesionales del Psicólogo: Perspectivas desde los estudiantes, profesionales y empleadores. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, Volume 25, Issue 2, Series. 1 06-18(14), 25. Obtenido de <Downloads/Valoracindelascapetenciasprofesionalesdelpsicologo.pdf>
- Gómez Rojas, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*, 38(1), 7. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>

- Gómez M. A. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis*, 21. Obtenido de file: <https://revistas.um.es/rie/article/view/343891/254301>
- González, R. F. (2018). Análisis de la situación laboral de los egresados de la Universidad de Colima del periodo 2010-2013. *Paradigma Económico*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4315/431564589006/html/>
- Guerrero, D., & De los Ríos, I. (2012). Professional competences: a classification of international models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 1290-1296. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281201419X>
- Hernández R., Fernández C., y Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, F. E., Ramos, S. Y., Negrín, F., Ruiz de la Rosa, C. I., y Hernández, B. (2011). Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la búsqueda de empleo en Universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a5.pdf>
- Herruzo E., Hernández Sánchez, B., María Cardella, G., y Sánchez García, J. (2019). *Emprendimiento e Innovación: Oportunidades para todos*. (S. Méndez Váldez, Ed.) Madrid, España: DYKINSON. Obtenido de <https://www.gemconsortium.org/images/media/2019-libro-emprendimiento-e-innovacion-1582231052.pdf>
- Iglesias E., y Chang R. (2021). Importancia atribuida en la Región Oriental de El Salvador a las competencias en administración de empresas consideradas por Tuning Latinoamérica. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007-7467., 12(22). Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/824/2729>
- Leyva O., Ganga, F., Tejada J., y Hernández A. (2018). *La Formación por Competencias en la educación superior : Alcances y limitaciones desde referentes de México, España y Chile*. México: (tirant humanidades, Ed) Obtenido de <https://www.ulagos.cl/wp-content/uploads/2019/04/Formacion-por-competencias-en-la-educacion-superior.pdf>
- Libro Verde Empleabilidad. (2013). *Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*. Libro Verde Empleabilidad, 24. Obtenido de <http://libroverdeempleabilidad.avap.es/>
- LLinares L., Córdoba A, y González P. (2020). La Empleabilidad a debate: ¿Qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social? *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 313-363. Obtenido de <http://ciriec-revistajuridica.es/wp-content/uploads/comen36-13.pdf>
- Llorente C., Viñarás M., y Marugán F. (2020). *Las competencias imprescindibles en la actualidad de la creatividad publicitaria: Universidad vs realidad profesional*. (Posgrado), Universidad

- Complutense de Madrid, España. Obtenido de <https://icono14.net/ojs/index.php/icono14/article/view/1657/1860>
- López E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Revista de Curriculum y Formación de Profesorad*, 20(1), 311-322. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Ludeña, A. (2004). *La Formación por Competencias Laborales*. Lima, Perú: @ 2da Edición, por CAPLAB. Obtenido de <http://www.asocam.org/sites/default/files/publicaciones/files/d367c1f6514a2daf333dd18cf1d6646b.pdf>
- Martínez M., Hernández M., y Gómora J. (2016). Modelo de Competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo.*, 14. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966017.pdf>
- Martínez Clares , P., González Lorente , C., y Rebollo Quintela, N. (2019). *Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación*. Posgrado, Universidad de Murcia, España. Obtenido de <https://revistas.um.es/rie/article/view/343891/254301>
- Meneses Crispín, Á. R. (2020). *Condicionantes económicas, sociales y educativas en la empleabilidad juvenil*. Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Peru , Lima . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53783/Meneses_CAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Navarro de Peralta García, J. (2013). *Libro verde de la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana*. España: Valencia (Comunidad Autónoma). Obtenido de <http://libroverdeempleabilidad.avap.es/docs/LibroVerdeEmpleabilidad.pdf>
- Ochoa, P., Jáuregui, K., Gomes, T., Betty , R., y Lasio, V. (2017). *Las competencias laborales en el mercado de profesionales de America Latina*. Lima, Perú: ESAN.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. *Organización Internacional del Trabajo*, 204. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Rabanal Oyarce, R., Huamán Muñoz , C. R., Murga Valderrama , N. L., y Chauca Valqui, P. (2020). *Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios*. Posgrado , Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Perú. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28063431020/html/>
- Real Academia Española. (2021). *Asociación de Academias de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/subempleo>

- Rentería Pérez, E., y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigenciaspsicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 17. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/647/64770202.pdf>
- Temple, I. (2015). *El reto de la Empleabilidad y el Marketing Personal*. Lima, Perú: Planeta Perú S. A. Obtenido de https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/02/USTED-S.A_-Ines-Temple.pdf
- Vizcardo Delgado, J. J. (2018). *Factores asociados a la empleabilidad en egresados de la escuela profesional de administración de la Universidad Nacional San Agustín - Arequipa 2018*.(Posgrado), Universidad Nacional San Agustín , Arequipa, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8366/EDDvidejj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zevallos, E. E. C. (2010). Formación por competencias en las facultades de ciencias contables de las universidades públicas en el Perú. *Quipukamayoc*, 17(34), 173-189. Obtenido de <https://acortar.link/vq8K>