UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

Escuela Profesional de Gestión Pública y Desarrollo Social

COMPETENCIAS LABORALES E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA 2012 AL 2015

TESIS

PRESENTADO POR:

OSCAR IVAN MAMANI MAMANI

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2016

LA SECRETARÍA GENERAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

07

013

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE SUSTENTACIÓN

EL JURADO DICTAMINADOR, SEGÚN RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 0861-2016-UNAM

CONFORMADO POR:

PRESIDENTE: DR. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE

PRIMER MIEMBRO: DR. JOSÉ LUIS MORALES ROCHA

SEGUNDO MIEMBRO: MG. GENCIANA SERRUTO MEDINA

HA CALIFICADO LA TESIS TITULADA:

"COMPETENCIAS LABORALES E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA 2012 AL 2015"

ASESOR: DR. JORGE JINCHUÑA HUALLPA

TESISTA: BACHILLER OSCAR IVÁN MAMANI MAMANI

TERMINADA LA SUSTENTACIÓN Y DEFENSA DE LA TESIS, DICTAMINA COMO:

APROBADO POR UNANIMIDAD CON EL CALIFICATIVO DE: BUENO OBTENIENDO LA NOTA DE: QUINCE (15)

QUEDANDO EXPEDITO PARA QUE SE LE CONFIERA EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO SOCIAL

EN FE DE ELLO QUEDA ASENTADA LA PRESENTE ACTA.

MOQUEGUA, 08 DE SETIEMBRE DEL AÑO 2016

Presidente del Jurado
DR. PEDRO JESÚS MAQUERA LUQUE

Primer Miembro
DR. JOSÉ LUIS MORALES ROCHA

Segundo Miembro
MG. GENCIANA SERRUTO MEDINA

Tesista
BACH. OSCAR IVÁN MAMANI MAMANI

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia Magaly y Dylan
que me han acompañado e inspirado
en mi trabajo de investigación.

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, por sus sabios consejos y que
siempre me acompañó en cada etapa de mi vida.
A mi esposa e hijo por su apoyo y comprensión.

A los compañeros que egresan de la Universidad Nacional
de Moquegua, por brindarme las facilidades para poder
desarrollar el presente trabajo de investigación y en
especial a la E.P. de Gestión Pública y Desarrollo Social.

A la Universidad Nacional de Moquegua por su gran
aporte a la formación de profesionales que contribuyan
al desarrollo de Moquegua.

A todas las personas que contribuyeron al desarrollo de este
trabajo de investigación.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015. Entiéndase como competencia laboral, la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos de tal actividad y la inserción laboral. Este es un proceso crecientemente complejo donde ha pasado de una inserción rápida en los primeros años de vida activa, en donde las personas se incorporan a los oficios y se alternan periodos de empleo. Se trata de una investigación aplicada y obedece a una investigación no experimental, cuyos datos han sido obtenidos en un solo tiempo (transversal) con un nivel de investigación correlacional. La muestra estuvo conformada por 57 egresados de la Universidad Nacional de Moquegua desde el año 2012 al año 2015, a los cuales se aplicó dos cuestionarios, para la variable Competencias Laborales e Inserción Laboral.

Para aprobar la hipótesis se realizó el análisis de la Chi-cuadrado de Pearson (P- valor= 0,000), la cual mostró que hay evidencia estadística para afirmar que existe relación directa y significativa entre las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, con un nivel de significancia del 5%.

Palabras clave: Competencias, inserción, empleabilidad, profesión y egresado.

ABSTRACT

This research has as objective to determine the level of relationship between labor skills and job placement of graduates from the National University of Moquegua from the period 2012 to 2015. The labor competition is the ability to effectively perform the activity work by mobilizing the knowledge, skills and understanding necessary to achieve the objectives of such activity and employment. It is an complex process which has gone from a quick insertion in the early years of active life, in which people join trades and alternating periods of employment. It is an applied research and obeys a non-experimental research, collecting data in one time (transversal) with a level of correlational research. The sample has regarded 57 graduates of the National University of Moquegua periods from the 2012 to 2015, to which two questionnaires was applied to the variable Labor and Job Placement Skills. To prove the hypothesis it was made the analysis Chi-square test (P value = 0.000), which showed there is statistical evidence to confirm that there is a direct and significant relationship between skills and job placement of graduates the National University of Moquegua, with a significance level of 5%.

Keywords: Competence, insertion, employability, profession and graduate.

CONTENIDO

DEDICATORIA…….. i

AGRADECIMIENTOS……...ii

RESUMEN……..... iii

ABSTRACT……..... v

CONTENIDO……..... vii

ÍNDICE DE TABLAS.....……..... x

ÍNDICE DE FIGURAS..……..... xii

INTRODUCCIÓN……..... 1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA…….....3

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA…….....3

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……...……..8

1.2.1. Interrogante general…….8

1.2.2. Interrogante secundarias……8

1.3. JUSTIFICACIÓN……...……..9

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS……...……...11

1.4.1. Objetivo general……...11

1.4.2. Objetivo específico.....11

1.5. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS……..…...12

1.5.1. Hipótesis general……12

1.5.2. Hipótesis específicas……..12

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO…….....…….14

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO……...……14

2.2. BASES TEÓRICAS…….....…...29

2.3. DEFINICION DE TÉRMINOS……...……..55

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....59

3.1. TIPO Y DISEÑO.....59

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....60

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES…….....60

3.3.1. Variable independiente: Indicadores……60

3.3.2. Variable dependiente: Indicadores……...60

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA…….....60

3.4.1. Población……..61

3.4.2. Muestra……62

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA

LA RECOLECCIÓN DE DATOS…….....63

3.6. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS….....63
3.7. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS…….....67

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS…….....68
4.1. RESULTADOS……...68
4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS……86

CONCLUSIONES……..... 102
RECOMENDACIONES…….....104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….....105
ANEXOS……..... 110
ANEXO 01: Base de datos..... 111
ANEXO 02: Matriz de consistencia.....113
ANEXO 03: Operacionalización de variables.....114
ANEXO 04: Instrumentos de investigación.....115
ANEXO 05: Fichas de validación de instrumentos..... 121
ANEXO 06: Tablas de frecuencia..... 133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Contenidos de las competencias Bunk..... 42

Tabla 2. Creación de Universidades Públicas y Privadas.....46

Tabla 3. Factores de la inserción laboral..... 50

Tabla 4. Validación del instrumento competencia laboral.....65

Tabla 5. Validación del instrumento inserción laboral.....66

Tabla 6. Edad de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua..... 68

Tabla 7. Sexo de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua..... 70

Tabla 8. Condición laboral actual de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua..... 71

Tabla 9. Dimensión 1. Empleabilidad.....73

Tabla 10. Dimensión 2. Ocupabilidad..... 74

Tabla 11. Inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua..... 76

Tabla 12. Dimensión 1. Competencias técnicas..... 78

Tabla 13. Dimensión 2. Competencias metodológicas..... 79

Tabla 14. Dimensión 3. Competencias sociales.....81

Tabla 15. Dimensión 4. Competencias participativas..... 82

Tabla 16. Competencia laboral de los egresados

de la Universidad Nacional de Moquegua..... 84

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cuadro de formación de competencias..... 35
Figura 2. Modelo de competencias..... 39
Figura 3. Edades de los egresados
de la Universidad Nacional de Moquegua..... 69
Figura 4. Sexo de los egresados de la Universidad
Nacional de Moquegua..... 70
Figura 5. Condición laboral actual de los egresados
de la Universidad Nacional de Moquegua..... 72
Figura 6. Dimensión 1. Empleabilidad.....73
Figura 7. Dimensión 2. Ocupabilidad..... 75
Figura 8. Inserción laboral de los egresados de la
Universidad Nacional de Moquegua..... 77
Figura 9. Dimensión 1. Competencias técnicas.....78
Figura 10. Dimensión 2. Competencias metodológicas.....80
Figura 11. Dimensión 3. Competencias sociales.....81
Figura 12. Dimensión 4. Competencias participativas.....83
Figura 13. Competencia laboral de los egresados
de la Universidad Nacional de Moquegua..... 85

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación surge de la idea de estudiar las competencias laborales de los egresados y como éste se relaciona con la inserción laboral al momento de ingresar a un puesto de trabajo. Como se evidencia en los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los periodos 2012 al 2015.

El estudio busca definir las competencias laborales del egresado como el resultado de la formación universitaria de pre grado y cómo se relaciona al momento de insertarse a un puesto de trabajo y permanecer o mantenerse en el mismo.

Para lograr el objetivo de la presente investigación a continuación se detalla su estructura:

En el Capítulo I: Planteamiento del Problema, se desarrolla la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, justificación e importancia, formulación de objetivos e hipótesis.

En el Capítulo II: Marco Teórico, se incluye todos los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que sustentan esta investigación y el marco conceptual.

En el Capítulo III: Marco Metodológico, se describe el tipo y diseño de la investigación, nivel de investigación, operacionalización de variables, población y muestra, técnicas e instrumentos utilizando para la recolección de datos, validación y confiabilidad de los instrumentos, métodos y técnicas para recolección y análisis de datos.

En el Capítulo IV: Presentación de resultados, se presenta los resultados de las Competencias Laborales e Inserción Laboral, así como la comprobación de hipótesis.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Se mantiene una tendencia en los procesos tecnológicos por lo cambios en los procesos de globalización que está haciendo que algunos sectores económicos pierden peso en la estructura ocupacional, como el agropecuario y la industria manufacturera que son la primera inserción laboral de los jóvenes para América Latina y el Caribe, esto genera menos oportunidades de trabajo y acercamiento al mundo laboral.

En los años 2005 al 2011, la preparación de los jóvenes para la región de América Latina es inadecuada al mercado laboral reflejándose en la tasa de desempleo de 15 a 24 años es entre 2,0 y 4,3 veces superior a la tasa de adultos de 25 años y más. (OIT, 2013).

En la primera mitad del año 2011 existían 8,2 millones de jóvenes entre 15 y 29 años, que representaban casi un tercio de la población peruana. Este grupo de jóvenes nació entre las décadas de 1980 y 1990, periodo de crisis social y económica en el país. Sin embargo, su ingreso al mercado laboral se ha producido en la primera década de este siglo, en la que el país ha crecido en promedio a 6% anual tasa mayor a la del crecimiento poblacional. Este crecimiento indudablemente ha generado empleos, a los cuales han accedido aquellos con las calificaciones y competencias que demandan los sectores económicos en crecimiento. Sin embargo, no se han generado oportunidades de empleo para todos los jóvenes.

Según la Primera Encuesta Nacional de la Juventud Peruana ENAJUV (2012) menciona que “Cabe resaltar que de 8,2 millones de jóvenes, aproximadamente 5 millones se encontraban trabajando, 405 000 jóvenes se encontraban desempleados y 2,8 millones inactivos”.

La empleabilidad es un tema al cual se le da relevancia al nivel nacional, para esto se considera la posibilidad de obtener un trabajo y/o conservarlo, considerando que para lograrlo será

necesario poseer aquello que los puestos de trabajo requieren, considerando el tipo de educación universitaria y no universitaria.

Como menciona Villarán (2007) que registran que las microempresas y pequeñas empresas tienen un 36% y 43% de mayor productividad por los profesionales y técnicos que la integran.

La imagen del profesional, abiertamente desempleado o que gana muy poco en su propia especialidad, preocupa. Todos los años siguen egresando en nuestro país cerca de cien mil profesionales universitarios y técnicos con estudios superiores. Y muchos cuestionan el esfuerzo entregado de inversión individual, familiar y como sociedad en su conjunto.

OBSERVATORIO (2013) Expresa que si bien, existe en la región Moquegua una PEA ocupada, según el nivel educativo culminado en el año 2013, se puede apreciar un incremento promedio porcentual de 1% de la población en edad de trabajar con educación superior universitaria, registrando para el año 2013 un porcentaje total de 17,1%. Los ingresos laborales máximos corresponden a los ocupados con educación superior universitaria,

siendo en promedio S/. 2,782 y S/. 2,600 para el caso de la región Moquegua y Perú, respectivamente.

En el año 2012, en la región Moquegua, existieron 32,027 personas consideradas como inactivas, de las cuales el 62,1% eran mujeres. La alta inactividad de las mujeres responde a la participación en labores del hogar (40,4%) teniendo como consecuencia una menor presión para insertarse en el mercado laboral. Más de la mitad de la población inactiva se agrupa en jóvenes entre 14 a 29 años y casi la quinta parte se concentra en adultos mayores de 60 años a más, estos grupos corresponden básicamente a las personas que están estudiando para una posterior inserción laboral, y a las personas que están en edad de jubilarse y dejar el mercado de trabajo.

La presencia de la Universidad Nacional de Moquegua permite disminuir los índices migratorios de los egresados de educación secundaria que prefieren seguir estudios superiores en la Universidad Nacional. Para el logro de este fin fue necesario definir el tipo de universidad que requiere la región Moquegua, y está servirá de soporte al desarrollo regional sostenible señalado en el Plan de Desarrollo Concertado de la región Moquegua 2003 – 2021.

La Universidad Nacional de Moquegua ha tenido una intervención gradual en la inserción laboral por motivos del acceso de sus egresados; sin embargo, firmó un convenio específico para la Capacitación Laboral y Entrenamiento de los Beneficios del Programa de Capacitación Laboral Juvenil PROJOVEN por la Universidad Nacional de Moquegua según Resolución C.O. N° 133-2010-UNAM.

Es así que dentro de nuestro ámbito es indispensable determinar la incidencia de las competencias para la empleabilidad al momento de postular por un puesto de trabajo y mantenerlo.

Por tanto tenemos 284 egresados, 141 bachilleres y 3 en proceso de titulación, tras culminar la universidad desean insertarse de manera inmediata al mercado laboral, para lo cual han sido formados, pero las oportunidades de trabajo profesional en el Perú y en la región de Moquegua no habrían podido crecer a un ritmo ascendente en los últimos tiempos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante del problema

¿En qué medida las competencias laborales están relacionados con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015?

1.2.2. Interrogantes específicos

- ¿Cuál es la relación entre las competencias técnicas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015?
- ¿Cuál es la relación entre las competencias metodológicas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015?
- ¿Cuál es la relación entre competencias sociales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015?

- ¿Cuál es la relación entre competencias participativas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación se justifica desde los siguientes puntos de vista:

Desde el punto de **vista teórico** la presente investigación es importante porque las conclusiones a las cuales arribaremos será un aporte que incrementará los conocimientos sobre el problema de relación que existe entre las competencias laborales y la inserción laboral en los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, el mismo que se presenta en el ámbito de nuestra localidad de Moquegua.

Desde el punto de **vista metodológico** la investigación se justifica en la medida que aporta con una secuencia estadística para la comprobación de hipótesis, además con la presentación de instrumentos de recolección de datos que serán elaborados por el investigador.

Y desde el **punto de vista práctico** la información que aporta la presente investigación será de utilidad para las autoridades, directivos, estudiantes y egresados de la Universidad Nacional de Moquegua que puedan tomarlo como fuente de datos en las decisiones de corregir la problemática que se pretende demostrar con la investigación.

Es importante esta investigación por que nos brindará información sobre las características personales de los egresados frente al campo laboral de la Universidad. Esta investigación permite ver el desarrollo de las competencias labores y el mercado laboral, como también identificar brechas que serán cubiertas y conceptualizadas en la formación profesional del egresado. La Universidad Nacional gestiona el Programa Presupuestal Formación Universitaria de Pregrado en tal sentido esta investigación brindaría información sobre el resultado final que es una adecuada formación profesional de los estudiantes de pregrado para su inserción laboral y contribución al desarrollo nacional.

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1. Objetivos general

Determinar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015.

1.4.2. Objetivos específicos

a. Identificar el nivel de relación entre las competencias técnicas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

b. Determinar el nivel de relación entre las competencias metodológicas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

c. Establecer el nivel de relación entre las competencias sociales y la inserción laboral de los egresados de la

Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

d. Establecer el nivel de relación entre las competencias participativas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

1.5. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis general

Las competencias laborales se relacionan directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

1.5.2. Hipótesis específicas

a. El nivel de competencias técnicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

b. El nivel de competencias metodológicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

c. El nivel de competencias sociales se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

d. El nivel de competencias participativas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes internacionales

Alles (2007) publicó la investigación titulada: Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales. El objetivo de la investigación fue analizar la incidencia de las competencias (características de personalidad) en la empleabilidad de los profesionales en el ámbito de la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Método: Realizando un abordaje en dos momentos de la relación del empleado – empleador que son la empleabilidad en el momento de la selección y la empleabilidad, como una ocasión de no perder un empleo a las organizaciones con una encuesta de acuerdo al tamaño de la organización por número de empleados con más de 1000 empleados y hasta 1000 empleados. Resultados: Se observa un 85% de incidencia de las competencias en la

empleabilidad de los profesionales y en cuanto a la desvinculación de profesionales surge la incidencia de las competencias en la empleabilidad de profesionales es del 95%. Conclusiones: El grado de incidencia o ajuste entre ambos listados de competencias es del 60%. Las competencias de orientación al cliente interno y externo, orientación a los resultados y trabajo en equipo están entre las cinco competencias más requeridas en el momento de la selección de profesionales.

Rueda (2011) publicó la investigación titulada: Orientación y formación para la integración laboral del colectivo Jóvenes Vulnerables (La Inserción Laboral mediante estrategias de empleabilidad). El objetivo de la investigación fue desarrollar un modelo de formación y orientación para la integración laboral de colectivos en situación de vulnerabilidad mediante la utilización de meta-competencia, de empleabilidad y adaptabilidad. Método: Se presentó la descripción del perfil del colectivo de jóvenes participantes de la muestra de estudio, procediendo con un análisis estadístico descriptivo de los datos de la primera parte del cuestionario y un análisis cualitativo de información obtenida de las entrevistas realizadas a jóvenes, tutores y otros profesionales. Una

primera categoría vinculada al perfil personal, familiar, formativo, laboral, social, socioeconómico, competencia y comportamental de los jóvenes participantes. Una segunda categoría vinculada a la percepción que las personas entrevistadas poseen de los jóvenes participantes. Resultados: Se establece un nivel de dependencia alto (intensidad alta entre 0,71 y 0,90) entre las competencias salud social, emocional, mental, socio ciudadana, laboral autonomía y aprender a aprender, en ese sentido, el modelo de competencia laboral correlaciona con un nivel de intensidad alto con competencia como aprender y aprender, y autonomía. Conclusiones: Respecto a la hipótesis en la que establecía que la situación de vulnerabilidad de los jóvenes determina la percepción que disponen los jóvenes, los resultados demuestran como la totalidad de los tutores y en menor número, las empresas, perciben, en general, una empleabilidad baja y unos bajos niveles en el dominio que los jóvenes tienen de las competencias básicas en su conjunto, especialmente de aquellas relacionadas con las dimensiones habilidad intelectual (lingüística, matemática y digital), participativa (socio-ciudadana y laboral), comportamiento adaptativo (autonomía e iniciativa) y transversal (aprender a aprender).

Martínez (2012) publicó la investigación titulada: Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad. El objetivo de la investigación fue: Conocer cómo influye el recibir orientación profesional por competencias transversales en el nivel de empleabilidad de los egresados. Método: Se utilizara pre-test y post-test para analizar la evolución de los grupos antes (marzo-2010) y después (marzo-2012) de tratamiento experimental a dos grupos de 224 egresados. Resultados: Se observa que las medidas más elevadas en pre-test se obtienen en competencias tales como la capacidad para trabajar en equipo, la calidad, la empatía y la iniciativa, existiendo hasta un 50% de evolución positiva en los egresados orientados en algunas competencias estudiadas, frente a un 4% de evolución máxima en los egresados no orientados. Conclusiones: Como se puede comprobar existe una clara diferenciación en cuanto a la evolución de las competencias transversales que manifiestan los egresados que reciben orientación profesional por competencias transversales mejoran su nivel de autoconocimiento, su capacidad para organizarse y planificarse, sus habilidades comunicativas, su nivel de proactividad, su capacidad de decisión y de superación, así como la apertura para aprender cosas nuevas

y trabajar en equipo, los egresados que no recibieron orientación profesional por competencias transversales alcanzan una ligera mejoraría no representativa ni comparable a la manifestada en el grupo experimental en competencias.

Cular y Marques (2011) publicaron la investigación titulada: Formación e inserción laboral de los licenciados en Psicología graduados de la Facultad de Humanidades Teresa de Ávila, Universidad Católica Argentina, Sede Paraná desde el año 2001 al 2008. El objetivo de la investigación fue relacionar la formación académica y la inserción laboral de los Licenciados en Psicología egresados de la UCA Sede Paraná desde el año 2001 al 2008. Método: Para el diseño de la investigación se utilizó diseño de encuesta, utilizando una técnica estandarizada que permitió extraer los datos y posterior procesamiento estadístico. Resultados: la percepción que tienen los Licenciados en Psicología acerca de su formación recibida respecto a ello, la mayoría de profesionales están satisfechos con su inserción laboral, ya que sumando respuestas si y medianamente se obtiene un 80%, solo 11% no está satisfecho y el 8% no contesta el ítem. Conclusiones: Los resultados identificaron en diferentes campos de inserción laboral de los Licenciados en Psicología,

al respecto, que se observa que los mismos que se encuentran desarrollando actividades laborales, están relacionados con el título obtenido.

Mesa (2010) publicó la investigación titulada: Estudio sobre la inserción laboral de los egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla. El objetivo de la investigación fue conocer la realidad laboral del alumnado con la formación recibida y saber la orientación laboral o profesional que obtiene los estudiantes de Magisterio Especialista en Educación Física durante la Carrera. Método: Para el diseño de la investigación se utilizó diseño de encuesta, a las distintas promociones de egresados en dos tiempos para informarle la investigación que se llevará a cabo, invitarle a su participación y sensibilización Resultados: Un porcentaje muy elevado, el 83% de egresados, compaginan sus estudios con un empleo, por el contrario, un 16,5% no lo hacen. De este 83,5% de egresados el 23,3% trabaja en escuelas deportivas. El 13,6% ha trabajado como socorrista. La oferta de este empleo es mayoritaria en verano. EL 15,5% realiza funciones de técnico deportivo y un mayor porcentaje de egresados han cursado la titulación de técnico deportivo de grado medio, por las que funciones que realizan son de

iniciación deportiva, tecnificación deportiva y conducción de la actividad o práctica deportiva. Conclusiones: Los egresados de Magisterio de la especialidad de Educación Física de la Universidad de Sevilla están satisfechos con sus estudios en parte. Lo menos, valorado, y aquello que desearían mejorar son: Plan de estudios, la metodología utilizada y la calidad de enseñanza. Sobre el conocimiento del mercado laboral, valoran negativamente la base que les ha dado sus estudios para acceder a un trabajo en la empresa privada, pública, crear su empresa o buscar y encontrar información válida para desarrollar su trabajo y en lo demás de sus estudios y accedo a la carrera están satisfechos.

Torre (2010) publicó la investigación titulada: Factores determinantes para la inserción y distintas formas de participación en el Mercado Laboral Gallego. El objetivo de la investigación fue analizar dentro del colectivo de personas que trabajan (ocupado), las razones que hacen que sean o bien trabajadores por cuenta ajena o bien por cuenta propia Método: Para el diseño una encuesta estandarizada denominada encuesta de condiciones de vida de las familias que realiza el Instituto Gallego de Estadística de una población de 394 secciones para el total de Galicia de

personas ocupadas entre 21 y 35 años (jóvenes), personas entre 35 y 50 años (mediana edad o adultos) y personas entre 51 y 65 años (mayores). Resultados: En el modelo de actividad podemos decir en términos generales que a mayor nivel de estudios mayor es la probabilidad de que una persona esté activa, en el modelo de ocupación el nivel de estudios no juega un papel tan claro como en el modelo de actividad y el modelo de salarización en los hombres los puntos de mayor probabilidad de trabajar por cuenta ajena corresponden a personas analfabetas. Conclusiones: Podemos decir en líneas generales que a mayor nivel de estudios, mayor es la probabilidad de que una persona esté activa, y esta actividad es claramente mayor en los hombres casados que en las mujeres casadas, el nivel de estudios en los hombres de mayor actividad corresponde a especialización profesional y la actividad sube hasta aproximadamente los 40 años para posteriormente decaer con mayor fuerza al final de la vida laboral de una persona.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Montoya (2011) publicó la investigación titulada: Aplicación del método de proyectos productivos como estrategia didáctica en la formación técnica en una IE de EBR de Lima – Norte. El objetivo de la investigación fue describir la manera cómo los docentes aplican los procesos didácticos del método de proyectos productivos en la formación técnica en la I.E. Jesús Obrero. Método: Indica la exploración y descripción de la forma cómo los docentes de la mencionada I.E. aplican el método de proyectos productivos para luego generar perspectivas teóricas, lo que esto significó indagar acerca de las características cualitativas de los procesos de aplicación en la formación técnica. Resultados: En el modelo de actividad: La aplicación de método es el correcto en el manejo conceptual de los docentes y se da cuenta de las reflexiones de los docentes sobre las lecciones aprendidas, este método es productivo en la formación técnica. Conclusiones: Se entiende claramente que la producción de bien y servicio sirve al aprendizaje. En tal sentido consideran que el método es un medio para que los estudiantes logren aprendizajes significativos, los que definen como el desarrollo

de habilidad, conocimientos y actitudes relacionadas con el desempeño laboral.

Domínguez J. A. (2013) publicó la investigación titulada: Evaluación de las estrategias de capacitación del programa de capacitación laboral juvenil PROJOVEN, para la inserción laboral entre 16 y 24 años en la ciudad de Piura. El objetivo de la investigación fue determinar el grado de incidencia de las estrategias de capacitación, la selección de ECAPs y el currículo del Programa PROJOVEN en Piura, en la inserción laboral de los jóvenes beneficiados entre 16 a 24 años y proponer alternativas que contribuyan a elevar el nivel de inserción laboral. Método: Se inició recopilando información para describir y detallar cómo se manifiesta los procesos de selección de ECAPs por parte del Programa PROJOVEN, luego se identificó el bajo nivel de inserción laboral y qué factores o situaciones son las que afectan este bajo nivel de inserción de los jóvenes beneficiarios del Programa PROJOVEN en el Mercado Laboral. Resultados: En el modelo de actividad: Los resultados obtenidos después del análisis de las técnicas empleadas permiten afirmar que la situación descrita repercute de manera directa en la inserción laboral de los jóvenes beneficiarios y que el requerimiento del mercado

laboral cubre en el rubro de centros comerciales. Conclusiones: Las estrategias de selección de la entidades de capacitación ECAPs, por parte del Programa PROJOVEN, exige a los postulantes cumplir con docentes calificados, infraestructura, equipamiento, laboratorios y talleres de práctica, sin embargo existe deficiencia en la capacidad de gestión de los directivos para las gestiones de inserción laboral lo que no ha permitido realizar una eficiente y eficaz capacitación.

García y Medina (2011) publicó la investigación titulada: Factores que influyeron en el proceso de integración a la Universidad Católica y en el rendimiento académico de los alumnos que ingresaron en el 2004-I procedentes de los diferentes departamentos del Perú. El objetivo de la investigación fue analizar los principales factores que influyeron en el proceso de integración y en el rendimiento académico de los alumnos que ingresaron en el 2004-I procedentes de los diferentes departamentos del país a fin de proponer acciones que optimicen los niveles de inserción y contribuyan a la culminación satisfactoria de los estudios universitarios en los planes establecidos por la PUCP. Método: La investigación es de tipo descriptiva correlacional.

Se trata de un conocimiento empírico del proceso de integración, es decir cómo es y cómo se manifiesta este fenómeno por el que pasaron los alumnos que ingresaron a la Universidad Católica en el 2004-I que proceden de provincias, especificar las situaciones más importantes y relacionar algunas variables, en este caso, los factores que influyeron en su desempeño académico y su proceso de integración. Resultados: En el modelo de actividad: Los resultados de la investigación muestran que el proceso de integración del alumno de provincia que recién ingresa a la Universidad, presenta características muy diferentes a la de aquel que reside en Lima, por lo que obtener resultados académicos satisfactorio es un gran reto que la mayoría de ellos han logrado utilizando una serie de estrategias que les permitieron sobreponerse a las dificultades, adversidades y sentimientos de soledad, motivados por su anhelo de desarrollo personal. Conclusiones: Para el 50% de los alumnos encuestados, la situación económica familiar influyó en su rendimiento académico porque debieron preocuparse por manejar un presupuesto ajustado y en esas condiciones distribuir para sus gastos de alimentación, vestido, útiles de aseo, materiales de estudio, etc. Algunos de ellos tuvieron que trabajar por horas para complementar el ingreso y hacer que el dinero les

alcance. A pesar de esas circunstancias, se destaca que los mejores niveles de rendimiento, ubicarse en el orden de mérito del quinto superior y segundo quintil, lo obtuvieron los alumnos clasificados en el grado 2 (Categorías de pago más económicas).

Del Maestro (2014) publicó la investigación titulada: Análisis y propuesta de mejora de los procesos de evaluación de la actividad docente en las etapas de la Carrera Profesional de la PUCP. El objetivo de la investigación fue realizar un proceso de metaevaluación mediante la identificación y análisis de los procedimientos de evaluación del área de docencia que se utilizará actualmente en los distintos procesos relativos a la carrera profesoral PUCP. Método: presenta una revisión teórica de los principales enfoques de evaluación de la docencia universitaria, así como de los principales aspectos a considerar para el diseño de un sistema de evaluación de dicha actividad, y de las dimensiones, criterios y procedimientos para evaluar la docencia. Resultados: La elaboración del perfil del docente PUCP organizado en torno a cuatro áreas de desempeño (docencia, investigación, gestión académico-administrativo, y relaciones institucionales y responsabilidad social

universitaria), y establecimiento de roles del profesor, diseño e implementación de las normas para la asignación y renovación del rol del docente - investigador. Conclusiones: La existencia de una política relativa a la carrera profesoral en la PUCP, ha permitido la incorporación de la evaluación de la actividad docente en todos y cada uno de sus procesos. El perfil del profesor y las áreas que comprende, así como los criterios de evaluación, que han sido consultados y aprobados por las autoridades correspondientes, solo los ejes que articulan todos los procesos de la carrera profesional.

APOYO (2011) publicó el estudio titulado: Estudio Cualitativo sobre atributo y determinantes de la Calidad de la Educación Superior. El objetivo de la investigación fue identificar, utilizando una metodología cualitativa, los principales atributos asociados con la mejora de la calidad de las Instituciones de Educación Superior (Universidades e Institutos), a partir de la percepción que tienen los estudiantes, autoridades de los centros de formación y los principales empleadores de tres ciudades peruanas (Arequipa, Lima y Trujillo) sobre aspectos relacionados con el concepto de calidad del servicio educativo en el nivel superior. Método: El estudio es cualitativo, para obtener información se

emplearon dos tipos de instrumentos, entrevistas y grupos focales, el diseño del estudio contempla tratar por separado los determinantes de la calidad educativa en los centros universitarios (CEU) y en los centros no universitarios (CENU). Resultados: Con respecto a la educación universitaria se encuentra consistentemente que existe diferencias entre las universidades top y no top, con relación a la dificultad del proceso de admisión, los docentes, la exigencia y los mecanismos de eliminación de alumnos, la relación con el mercado laboral y el soporte durante la inserción (bolsa de trabajo). Se determina que los egresados de universidades top se insertan con mayor facilidad al mercado laboral y se encuentran más satisfechos. Conclusiones: Los alumnos llegan con deficiencias debido a la calidad de la educación básica regular (EBR). Sin embargo es posible reconocer que los estudiantes de centros de educación superior no top tienen una valoración distinta de los estudiantes top con respecto a los niveles de exigencia y prestigio de los centros de formación. La infraestructura y el equipamiento parece no ser muy relevante para explicar las diferencias en la calidad a nivel universitario. A pesar de ello, los alumnos y egresados de institutos no top no lo perciben

como una limitante principal del éxito que puedan tener durante la inserción laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Competencia

La raíz etimológica del término competencia se encuentra en el verbo latino completo, verbo que tiene muchos significados, entre los cuales, converge, acordar, estar a la altura de, dominar. Sólo las dos últimas acepciones se aproximan al significado que actualmente las personas atribuyen.

La palabra competencia tiene los orígenes que remontan a los tiempos de Aristóteles, (S. IV a.C.), cuando éste definió el principio de potencia como la capacidad de cambio en una cosa teniendo posición de cierto estado en comparación de otra persona –originado impotencia.

La palabra competencia ha tenido diferentes connotaciones mayormente utilizados en tres sectores definidos que son la educación, trabajo y la empresa,

vinculando en forma trascendental el saber (conocimiento), para pasar al saber hacer (práctica) y obtener como resultado el éxito (ser).

Álvarez (2008) la define a la competencia como “un conjunto de características subyacentes – habilidades, capacidades, inteligencias – susceptibles de ser desarrolladas mediante experiencias de aprendizaje, la formación a nivel educativo, la capacitación o el desarrollo a nivel laboral”.

Alles (2007) la define a la palabra competencia como “las características de personalidad, devenidas de comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo”.

Chiavenato (2011) explica el fenómeno de la competencia en cuatro dimensiones que son las siguientes:

- Competencia biológica: Menciona que dos especies cuando compiten por un recurso esencial, una de ellas desbancará a la otra y prevalecerá.

- Competencia militar: Toda organización enfrenta diversos ejércitos (competidores) en el campo de batalla (mercado) con sus armas (productos y servicios) y estrategias (planes de negocio).
- Competencia política: El juego por el poder que implica la política por lo general esconde una batalla frontal u oculta entre los bastidores.
- Competencia deportiva: La teoría de juegos estudia los comportamientos óptimos que se eligen cuando el costo – beneficio de cada opción no es fijo, sino depende sobre todo de las elecciones de los otros individuos.

Moreno (1997) indica que las competencias tienen tres dimensiones de acción social:

> La generación y gestión de competencia hay que contemplar, efectivamente todas las dimensiones de la acción social: la realidad objetiva, que requiere competencias técnicos científicas; la social, que requiere comprensión de los procesos organizativos y la subjetiva que configura la personalidad.

Por lo general, las definiciones de competencia abarcan características, comportamientos, aptitudes, habilidades, capacidades, estrategias, elecciones, inteligencias y experiencias de los competidores para crear condiciones desfavorables para el adversario.

Asimismo, Spencer y Spencer (1993) menciona que las competencias, en definitiva, son características fundamentales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo.

2.2.2. Competencias laborales

La necesidad de demostrar que se posee una competencia suele darse en contextos académicos y laborales. En lo académico habrá que demostrar que el estudio a lo largo de una carrera sirvió para adquirir conocimientos, destrezas y capacidades. En lo laboral, el desarrollo de un trabajo (entrar en un trabajo, mantenerse en él, progresar, etc.)

Existen múltiples y variedades definiciones en torno a la competencia laboral, la mayoría de éstas plantean una mezcla de conceptos necesarios para desempeñarse adecuadamente en un puesto de trabajo: conocimientos específicos y habilidades necesarias para un desempeño adecuado.

Ducci (1997) manifiesta la definición de competencia laboral:

> La competencia laboral es una construcción social de aprendizaje significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencias de trabajo.

OIT (2004) El término “competencia abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y el saber hacer que se dominan y aplican en un contexto específico”.

Fletcher (1997) manifiesta que “la competencia laboral es la aptitud de un individuo para desempeñar una misma

función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo".

Mertens (1996) "la competencia laboral es la capacidad real para lograr un objetivo o un resultado en un contexto dado".

Rojas (1999) interpreta que "cualquiera sea el nivel de instrucción y de competencia inicial, existe siempre un conjunto de competencias que el individuo domina, sobre las cuales fundar la formación".

Le Boterf (1998) indica que "la competencia laboral es una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente) que son orquestados y movilizados para lograr un desempeño".

2.2.3. Mapa de competencias

Chiavenato (2009) menciona las competencias en el proceso de selección de recursos humanos:

Se basa en las competencias que desean las organizaciones, la recopilación de datos se concentran en la definición de las competencias individuales. Cuanto más clara sea la definición de la competencia, es un mejor instrumento de medición (parámetro) para comparar a los candidatos.

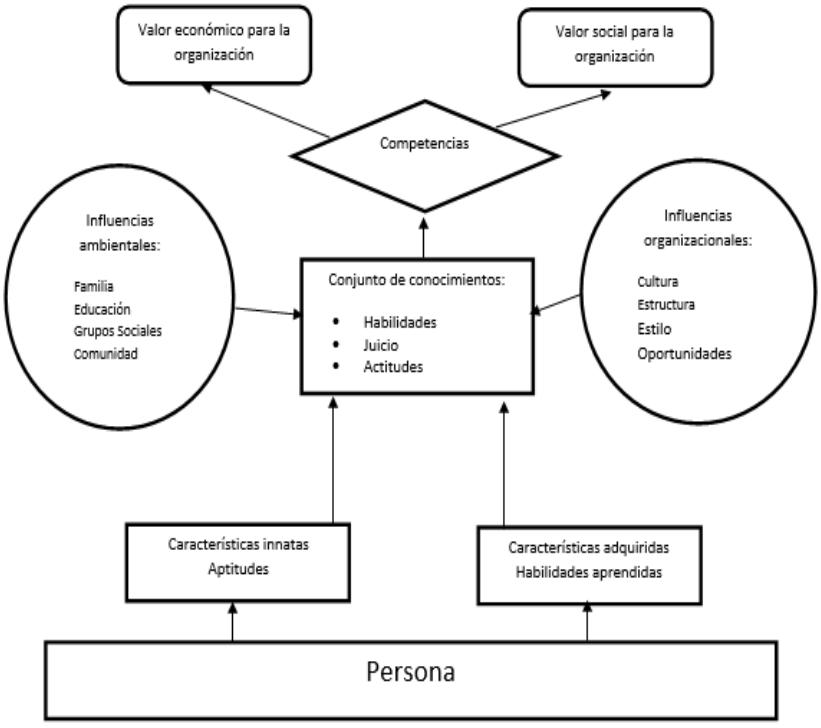


Figura 1. Cuadro de formación de competencias
Fuente: Gestión por competencias Idalberto Chiavenato

Según Chiavenato (2009) indica que las competencias se jerarquizan de la manera siguiente:

1. Competencias esenciales de la organización: son competencias distintivas que toda organización debe construir y poseer para mantener su ventaja competitiva sobre los demás.
2. Competencias funcionales: son las competencias que cada unidad, organización o departamento debe construir y poseer para sustentar las competencias esenciales de la organización.
3. Competencias administrativas: son las competencias que cada gerente o ejecutivo debe construir y poseer para actuar como administrador.
4. Competencias individuales: son las competencias que cada persona debe construir y poseer para actuar en la organización o en sus unidades.

2.2.4. Enfoques sobre la competencia

Gonczi (1994) menciona tres enfoques que evidencian globalmente el aspecto teórico sobre competencia:

a) Enfoque conductista: Que entiende la competencia dentro de las conductas discretas asociadas con la conclusión de tareas atomizadas. Pretende realizar

una especificación transparente de competencias de manera que no existan desacuerdos respecto a lo que constituye una ejecución satisfactoria. Este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha ligazón que podría propiciar su transformación (la totalidad no es más que la suma de las partes).

b) Enfoque Genérico: Se concentra sobre aquellas características generales del individuo que son cruciales para una actuación efectiva. Prioriza los procesos subyacentes (conocimientos, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia características más transferibles o más específicas.

c) Enfoque integrado o relacional: Intenta casar en enfoque anterior de los atributos generales con el contexto en el que ellos se ponen en juego o son utilizados. Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades-destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen.

2.2.5. Gestión por competencias

Alles (2007) menciona directamente sobre las competencias que:

El modelo de Gestión por Competencias esté funcionando, en primera instancia se debería lograr que no ingresen a la organización personas que no posean las competencias requeridas en el grado indicado, según el puesto de trabajo a ocupar.

Por otro lado, el seguimiento de la carrera de los colaboradores, con acompañamiento y orientación profesional para el desarrollo de sus competencias, permite a la organización confeccionar los planes de sucesión en puestos clave Alles (2007).

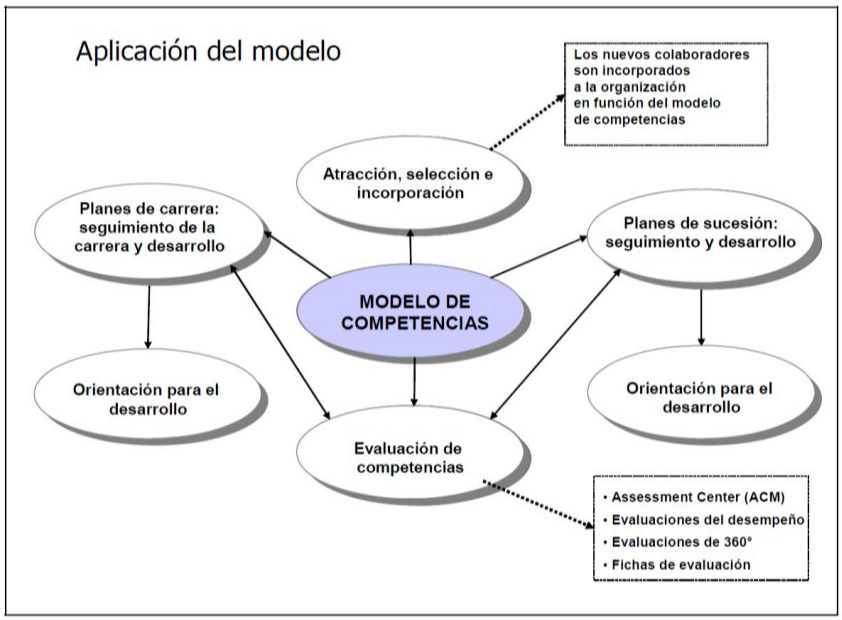


Figura 2. Modelo de competencias

Fuente: Martha Alicia Alles – Tesis: Influencia de las personas en la competitividad, pág 76

2.2.6. Tipos de competencias

1. Competencias en el ámbito académico

Becerra (2005) dentro de la "metodología gestión por competencia se clasifica las competencias en el ámbito universitario más generalizadas".

- Competencias básicas: Competencias esenciales para desenvolverse en la vida, independientemente de una determinada profesión, y que a su vez son la base para la

construcción y fortalecimiento de otras competencias. Ejemplos: competencias de procesamiento de información (interpretativa, argumentativa y prospectiva), competencia de planeación de proyecto ético de vida, competencia de trabajo en equipo, competencia comunicativa, competencia matemática, competencia para manejar una segunda lengua.

- Competencias genéricas o transversales: Competencias que posibilitan realizar actividades de diversas ocupaciones y campos profesionales. Ejemplos: competencias investigativas, competencias de planeación estratégica, competencias de emprendimiento empresarial y competencias de gestión de proyectos.
- Competencias específicas o técnicas: Se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculado con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: Operación de maquinarias, formulación de proyectos.

Según Mertens (1996) las competencias laborales para:

La gerencia a los trabajadores en general y siguiendo algunos de los principios del análisis conductista, se preparó a principios de los años noventa en los Estados Unidos un informe sobre los cambios que deben hacerse en las escuelas para que salgan jóvenes mejor preparados para los desafíos de la competitividad y productividad del futuro próximo, así como para definir la agenda de cómo los trabajadores tendrían que ser capacitados y recalificados para los puestos avanzados del futuro.

2. Competencias en el ámbito profesional

Para fines de investigación se afirma la aseveración de competencias profesionales como conocimientos, destrezas y aptitudes que se necesitan para ejercer una profesión y como variable importante en el proceso de inserción al mercado laboral Bunk (1994).

Tabla 1. Contenidos de las Competencia Bunk (1994)

Competencia Técnica	Competencia Metodológica	Competencia Social	Competencia Participativa
Continuidad	Flexibilidad	Sociabilidad	Participación
Conocimiento, destrezas y aptitudes	Procedimientos	Formas de comportamiento	Formas de organización
Trasciende los límites de la profesión Relacionada con la profesión Profundiza la profesión Amplía la profesión Relacionada con la empresa	Procedimientos de trabajo variable Solución adaptada a la situación Resolución de Problemas Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos Capacidad de adaptación	Individuales: Disposición del trabajo Capacidad de adaptación Capacidad de intervención Interpersonales Disposición a la cooperación Honradez Rectitud Altruismo Espíritu de equipo	Capacidad de coordinación Capacidad de organización Capacidad de relación Capacidad de convicción Capacidad de decisión Capacidad de responsabilidad Capacidad de dirección
Competencia de acción			

En ese sentido, cabe destacar las definiciones de los tipos de competencia según Bunk (1994).

a) Competencia técnica: Dominar tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como conocimientos y destrezas necesarios para el mismo.
b) Competencia Metodológica: Saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a la tareas encomendadas, o irregulares que se presentan y que encuentra medios de solución, así como saber transferir las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
c) Competencia Social: Saber colaborar con otros individuos comunicativa y constructivamente, así como mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
d) Competencia Participativa: Saber participar en la organización de su puesto de trabajo y el entorno laboral, así como tener la capacidad de organizar, decidir y aceptar responsabilidades.

2.2.7. Las competencias laborales para la Universidad

Es posible pensar que la proliferación de nuevas tecnologías al servicio de las prácticas pedagógicas universitarias contribuirá positivamente a facilitar la creación

de diversas alternativas para la generación sistemática de diferentes competencias profesionales CINDA (2000).

Se afirma que una formación universitaria basada en competencias, permite vincular la evaluación de los resultados de aprendizaje con las actividades de aprendizaje-enseñanza.

Según Biggs (2005) menciona la demanda de las competencias como una posibilidad de un proceso cíclico de mejora continua de la enseñanza y una flexibilización a la priorización a la demanda de competencias que se generan con el desarrollo de la tecnología y otras demandas del mercado social y productivo.

El MINEDU (2012) indica la situación laboral del Perú en América Latina:

> El Perú es uno de los países de América Latina donde las empresas manifiestan tener más dificultad para captar personal, 42% de las empresas peruanas indicaron que tuvieron dificultades para encontrar a un profesional con

las características requeridas para el puesto, siendo el promedio para América Latina de 34%.

Es así que las universidades de prestigio como la PUCP, manifiestan que el perfil de egresado es un documento que indica que el egresado tendrá las competencias generales y específicas de acuerdo a las demandas laborales.

El Congreso De La República (2014) indica en la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo N° 46°:

> Las Universidades deben desarrollar programas académicos de formación continua que busca actualizar los conocimiento profesionales o desarrollar y actualizar determinadas habilidades y competencias.

El MINEDU (2016) realiza un diagnóstico sobre:

> La calidad por las universidades, donde indican que el incremento de las universidades sin mayor incremento de la calidad en los últimos años, trajo consigo el deterioro de las habilidades cognitivas de los estudiantes universitarios.

Tabla 2. Creación de Universidades Públicas y Privadas

Tabla 2.1. Universidades Públicas y Privadas, 1990 – 2014			
Años	Total de Universidades	Universidades Públicas	Universidades Privadas
1990	52	28	24
1991	53	28	25
1992	53	28	25
1993	53	28	25
1994	55	28	27
1995	56	28	28
1996	58	28	30
1997	61	28	33
1998	65	28	37
1999	68	29	39
2000	72	32	40
2001	73	33	40
2002	77	33	44
2003	79	33	46
2004	81	34	47
2005	84	35	49
2006	90	35	55
2007	93	36	57
2008	96	37	59
2009	101	38	63
2010	120	44	76
2011	133	51	82
2012	140	51	89
2013	140	51	89
2014	142	51	91

Fuente: Información de SUNEDU

En setiembre de 2015, El MINEDU promulga el Decreto Supremo N° 016-2015-MINEDU, que aprueba:

La Política de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior Universitaria como principal documento orientador del proceso de reforma que permita que las universidades provean un servicio educativo de calidad. Esta política establece cuatro (4) pilares para la creación e implementación gradual del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC):

1. Información confiable y oportuna.
2. Fomento para mejorar el desempeño.
3. Acreditación para la mejora continúa.
4. Licenciamiento como garantía de condiciones básicas de calidad.

2.2.8. Inserción laboral

Figuera (1996) “La inserción laboral es la transición de los estudios superiores al mercado de trabajo”.

García y Gutiérrez (1996) “La inserción laboral es el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos”.

Blanco (2013) “La inserción laboral es el acceso al mercado de trabajo”.

Para Domínguez (2013) la inserción laboral es un aspecto relevante en las políticas públicas:

> Visto como un problema social económico en las generaciones de jóvenes. Es así que el problema de la inserción laboral de los jóvenes sigue siendo una prioridad en los países de crecimiento económico sostenido, porque la población juvenil es uno de los motores que ayudan al crecimiento económico y que es clave en el desarrollo de los países que cuentan con poblaciones jóvenes y que generan gran demanda de mano de obra.

2.2.9. Factores del proceso de la inserción laboral

Para Bisquerra (1992) la inserción laboral es:

> Un proceso integral en que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre

la empleabilidad y la ocupabilidad.

Para Orgemer (2002) la empleabilidad se refiere:

A la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como la oportunidad de trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional.

Para Blanco (2005) la ocupabilidad hace referencia:

A la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada en el contexto.

2.2.10. Factores que condicionan la inserción laboral

Tabla 3. Factores de la inserción laboral

Empleabilidad	Ocupabilidad
Importancia que se le concede al trabajo	Estructura características y tendencias del mercado
Interés por trabajar y buscar empleo	Coyuntura económica
Autoestima personal y profesional	Las ofertas de empleo
El Lugar de control y atribución de los éxito y fracasos	Las demandas del empleo
Madurez ocupacional	Los índices económicos
Competencia	Los cambios demográficos
Competencia transversal	La política laboral del momento
Competencia básica	La restructuración del mercado de trabajo
Competencia relacionales	Edad
Competencia profesionales	Sexo
Formación y titulación académica, experiencia	Nacionalidad
El contexto Personal	
Situación de Rechazo	

Fuente: Elaborado con base en Blanco (2005)

2.2.11. Inserción laboral en el contexto

Para el sector privado “La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de la empresa, que resulta educativo para la persona” (Chiavenato, 1999).

Para UNESCO (2012) la inserción laboral de los jóvenes es crítica:

Uno de estos puntos es que los jóvenes no pueden darse el lujo de permanecer desempleados y se ven obligados a ocupar empleos de mala calidad que son

inseguros, esto puede ser un medio de acceso a un empleo más estable y gratificante. Más para muchos otros, este trabajo es una trampa de la que resulta difícil escapar.

Según Martin (2000) el concepto de transición de la inserción laboral es:

> Una transición compleja de estudio de múltiples investigaciones a los cuales enfrenta proceso de transición: de la escuela a la escuela, de la escuela al trabajo, del trabajo a otro trabajo, de la familia a la familia y del trabajo a la jubilación.

Figuera (1996) establece “tres tipologías básicas de estudiantes universitarios que sirven para explicar los procesos de inserción socio profesional” y son:

- En primer lugar, denominada tipo duro, al modelo más clásico de universitarios. Esta modalidad encajaría los estudiantes cuya actividad principal son los estudios y su relación con el mercado laboral no existe o consiste en la realización de trabajos esporádica. El

final de la trayectoria académica supone el inicio de la transición al mundo de trabajo.

- En segundo lugar está el tipo mixto o estudiante-trabajador, donde el estudiante universitario compagina trabajo con estudios pero su actividad principal sigue siendo los estudios, dedicando un tiempo parcial al trabajo. En esta modalidad encajaría los estudiantes de últimos cursos que realizan prácticas en empresas como medio de iniciar su inserción laboral profesional al mismo tiempo que termina su formación profesional.
- Por último, el tipo puro profesional o trabajador-estudiante, cuya actividad principal es la de trabajar y la forma es algo complementario, bien sea para mejorar su posición dentro de su trayectoria laboral o bien para cambiar su trayectoria.

Tejada y Moreiro (2003) “La universidad debe estudiar la inserción laboral y el desarrollo profesional de sus graduados para así poder adecuar mejor sus programas académicos”.

2.2.12. Ingresos

De acuerdo a García (1996) la teoría del Capital Humano considera a la educación como:

> Una inversión que los individuos realizan de forma racional porque esperan obtener recompensas en el futuro. La educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual. El status ocupacional y los ingresos están determinados por la inversión en educación, por tanto, la cantidad y tipo de educación permite acceder a los mejores trabajos.

Dentro de sus aspectos consideramos que la relación entre el ingreso y la educación vincula avances progresivos de experiencia profesional.

"En el ámbito conceptual acerca del vínculo entre la educación y el empleo, esto es, el aporte que la educación hace a los ingresos individuales, han sido espacios de amplios debates" (Perri, 2007).

Como por ejemplo lo que menciona Spilerman (1977) que identifica tres modalidades de trayectoria laborales:

- Trayectorias laborales ordenadas, caracterizadas porque la antigüedad se asocia a una ocupación de sucesivas posiciones laborales, que implica una mejora de ingresos y status laboral dentro de un mercado interno de trabajo.
- Trayectoria laboral caótica, caracterizada por la ausencia de una progresión lineal. Los sujetos circulan por puestos secundarios (con escasas exigencias de cualificación y escasas diferencias de ingresos y status) sin que existan jerarquías de edad e intercalando periodos de desempleo entre sus distintos eventos laborales.

- Trayectorias laborales ocupacionales, caracterizadas por una probabilidad pequeña de cambio en la ocupación, pero alta con relación al trabajo y la empresa, cambio que suelen comportar mayores logros laborales.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Bien público

El concepto de bien público definido por Paul Samuelson atañe principalmente a bienes intangibles de consumo colectivo que afectan la calidad de vida de las personas, si acaso su disponibilidad y acceso son negados, presentes asimismo en actividades relacionadas con las telecomunicaciones, el transporte y la energía CEPAL (2013).

Balance de competencias

Es el análisis y la valoración de las competencias profesionales, el interés por las actitudes y las motivaciones, estrechamente ligadas a los aspectos de la experiencia personal y profesional. Y la construcción de un proyecto profesional Luisa et al. (2010).

Competencia laboral

Un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar acabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada (Alles, 2007).

Competencias participativas

Es un concepto que implica saber participar en la organización de su puesto de trabajo y también en su entorno de trabajo. Se es capaz de decidir y de asumir responsabilidades. Bunk (1994).

Empleabilidad

La empleabilidad se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe la empleabilidad como la oportunidad de trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional (Orgemer, 2002).

Ingreso

El ingreso es el conjunto de rentas recibidas por los ciudadanos. Se entiende que está relacionado con la educación, como se define a mayor educación puede transformase en mayores ingresos.

Se analiza que si solo en un grupo de trabajadores añade un año de educación, el ingreso medio de ese grupo aumentaría, reduciendo la desigualdad. Los estudios económicos han demostrado que el ingreso es el determinante primario del

consumo y del ahorro. Los ricos ahorran más que los pobres tanto en términos absolutos como en porcentajes. El ahorro personal es esa parte del ingreso disponible que no se consume; el ahorro es igual al ingreso personal disponible, menos el consumo (Samuelson y Nordhaus, 2010)

Inserción laboral

La inserción laboral es un proceso crecientemente complejo (se ha pasado de una inserción rápida en los primeros años de vida activa, en los que los jóvenes se incorporan a los oficios como aprendices a un sistema en el que se retrasan todas las etapas y se alternan periodos de empleo) – que no siempre está vinculado a la formación del joven – compuesto por varias combinaciones de estados en lo que se denomina trayectorias laborales (Rodríguez, 2000).

Ocupabilidad

La ocupabilidad hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral y está enfocada en el contexto (Blanco, 2005).

Presupuesto por resultados

El presupuesto por resultados (PpR) es una metodología que

se aplica progresivamente al proceso presupuestario, es una visión de logro de resultados y uso eficaz y eficiente de los recursos del Estado, retroalimentando los procesos anuales de asignación del presupuesto público y mejorando los sistemas de gestión administrativa (Ramirez, 2013).

Servicio público

En su acepción más general, el servicio público es prestado por una entidad, usualmente perteneciente al Estado o que es parte de este, con el propósito de alcanzar el bienestar general de la sociedad y de sus miembros, regulado por el derecho en sus distintas formas CEPAL (2013).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada según Carrasco (2009) quien indica que “la investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, se investiga para actuar, transformar, modificar, o producir cambios en un determinado sector de la realidad”.

3.1.2. Diseño de investigación

Según las etapas del proceso de investigación se trata de “una investigación no experimental, con recogida de datos en un solo tiempo (transversal)” Sampieri (2010).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según el grado de complejidad de la investigación se trata de una investigación “a un nivel correlacional, tiene como finalidad dar a conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos” Sampieri (2010).

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Variable de inserción laboral

Es un proceso integral en el que interviene distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad (Bisquerra, 1992).

3.3.2. Variable de competencia laboral

La competencia es una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o una performance superior en un trabajo o situación (Spencer y Spencer, 1993).

Variable	Concepto Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Inserción Laboral	La inserción laboral es un proceso integral en el que interviene distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad (Bisquerra, 1992).	Empleabilidad	Habilidades, competencias, actitudes, valores y rasgos de personalidad.	Cuestionario
		Ocupabilidad	Valor de trabajo, disponibilidad para el empleo, atribuciones, estilo de búsqueda de empleo y autoconcepto personal y profesional	
Competencias laborales	La competencia es una característica subyacente en un individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación (Spencer y Spencer, 1993).	Competencias Técnica	Conocimiento, destrezas, aptitudes	Cuestionario
		Competencia Metodológica	Procedimientos	
		Competencia Social	Formas de Comportamiento	
		Competencia Participativa	Formas de organización	

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Estimar el tamaño de muestra del estudio de una población de 284 miembros egresados de la Universidad

Nacional de Moquegua, con la finalidad de obtener información de nuestras variables para hacer inferencias de sus características según se recogió la información de la Oficina de Actividad y Servicios Académicos de la Universidad Nacional de Moquegua.

3.4.2. Muestra

La muestra para la presente investigación es de 57 egresados desde el 2012 al 2015. Para el cálculo del tamaño de muestra se utilizó el Muestreo Aleatorio Simple, con un nivel de significancia de 0,05 (5%); un error de muestreo del 0,07 (7%), para hallar los valores de p y q se tomó una muestra piloto al azar de 10 egresados como se muestra a continuación.

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{NE^2 + Z^2 PQ}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 (284)(1/10)(9/10)}{284(0,07)^2 + (1,96)^2 (1/10)(9/10)} = 56,51$$

$$n = 57 \text{ egresados}$$

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la variable Competencia Laboral se utilizó la técnica de encuesta y su instrumento fue el cuestionario de competencias. Para la variable Inserción Laboral se utilizó la técnica de encuesta y su instrumento es el cuestionario de Inserción Laboral.

3.6. VALIDACIÓN Y CONFIAILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

3.6.1. Fiabilidad de los instrumentos

Para la presente investigación se validó los instrumentos mediante el juicio de expertos y las pruebas de confiabilidad, mediante el método estadístico Alfa de Cronbach (α), de acuerdo al siguiente detalle:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum S_r^2}{S_i^2}\right]$$

Donde:

K : número de reactivos en la escala

S_r^2 : varianza de cada reactivo

S_i^2 : varianza del instrumento

a. Instrumento: Cuestionario de competencias laborales

Los resultados del análisis de fiabilidad demostraron que el índice de confiabilidad es alto (α=0,920); esto implica que el instrumento: Cuestionario de competencias laborales es confiable.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,920	40

b. Instrumento: Cuestionario de inserción laboral

Los resultados del análisis de fiabilidad demostraron que el índice de confiabilidad es alto (α=0,803); esto implica que el instrumento: Cuestionario de inserción laboral es confiable.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,803	40

3.6.2. Validación de los instrumentos

a.Instrumento: Cuestionario de competencias laborales

Para validar los instrumentos se utilizó el juicio de expertos (ver anexo 05), de acuerdo al resultado, el valor obtenido indica que es 88,67% y como es mayor de 75 puntos, se valida el instrumento utilizado.

Tabla 4. Validación de Instrumento de Competencias laborales

Instrumento: Cuestionario de Competencia laboral

N° de preguntas	NÚMERO DE EXPERTOS							
	1	2	3	4	5	6	∑	%
1	93	83	93	83	83	93	528	88,00
2	88	78	88	88	88	93	523	87,17
3	93	83	93	88	83	93	533	88,83
4	93	88	88	93	88	93	543	90,50
5	93	88	88	93	83	93	538	89,67
6	88	83	88	83	88	93	523	87,17
7	88	78	88	88	88	93	523	87,17
8	93	83	88	88	88	93	533	88,83
9	83	83	93	98	88	93	538	89,67
10	88	88	83	98	88	93	538	89,67
							TOTAL	886,67

Fuente: Elaboración propia

Operación matemática para determinar el nivel %:

$$\frac{886,67}{10} = 88,67\%$$

b. Instrumento: Cuestionario de inserción laboral

Para validar los instrumentos se utilizó el juicio de expertos (ver anexo 05) de acuerdo al resultado, el valor obtenido indica que es 87,50% y como es mayor de 75 puntos, se valida el instrumento utilizado.

Tabla 5. Validación de Instrumento de Inserción laboral

Instrumento: Cuestionario de Inserción laboral

N° de preguntas	NÚMERO DE EXPERTOS							
	1	2	3	4	5	6	∑	%
1	83	83	88	83	78	93	508	84,67
2	83	78	83	88	83	93	508	84,67
3	88	83	88	88	83	93	523	87,17
4	88	88	88	93	83	93	533	88,83
5	93	88	93	93	78	93	538	89,67
6	88	83	93	83	73	93	513	85,50
7	88	78	88	88	78	93	513	85,50
8	93	83	88	88	83	93	528	88,00
9	88	83	93	98	83	93	538	89,67
10	93	88	93	98	83	93	548	91,33
							TOTAL	875,00

Fuente: Elaboración propia

Operación matemática para determinar el nivel %:

$$\frac{875}{10} = 87{,}5\ \%$$

3.7. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA LA PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

En la presente investigación se utilizó los siguientes estadísticos:

- Para organizar los datos se utilizó tablas de frecuencias y gráficos estadísticos.
- Para la comprobación de hipótesis se utilizó Chi-cuadrado.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Análisis y descripción de los egresados

En el presente cuadro se muestra las edades de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

Tabla 6. Edad de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua

Edades	Frecuencia	Porcentaje
De 22 a 27 años	45	78,9
De 28 a 35 años	7	12,3
De 36 a 43 años	1	1,8
De 44 a 51 años	2	3,5
Más de 52 años	2	3,5
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

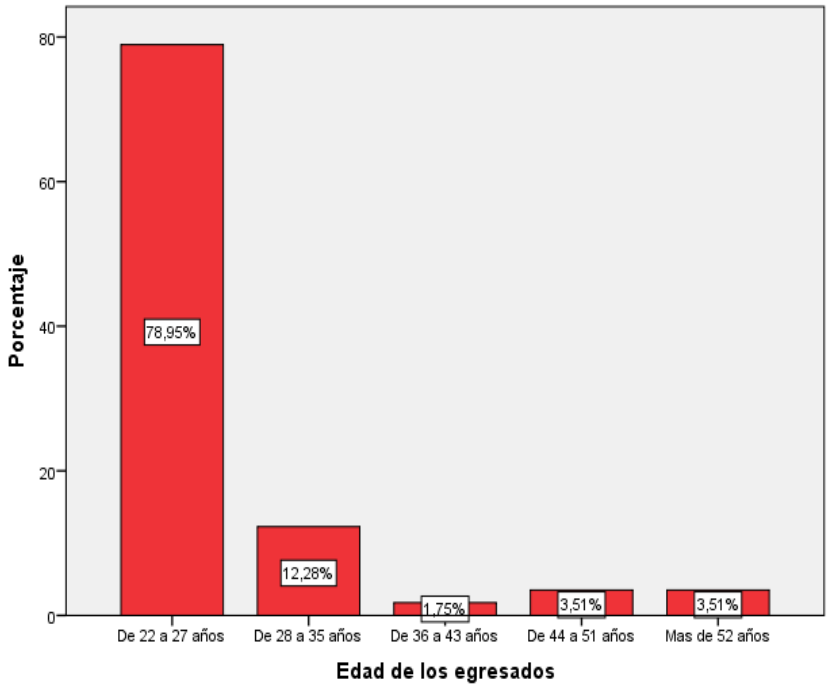


Figura 3. Edades de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según la tabla 6 y figura 3 con respecto a la edad de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, el 78,9% tienen edades entre 22 y 27 años de edad; el 12,3% tienen edades comprendidas entre 28 y 35 años de edad; el 1,8% edades comprendidas entre 36 y 43 años de edad; mientras que el 7% de los egresados tienen edades mayores a 44 años de edad.

Los resultados sobre el sexo de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, se muestran en el siguiente cuadro:

Tabla 7. Sexo de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	33	57,9
Masculino	24	42,1
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

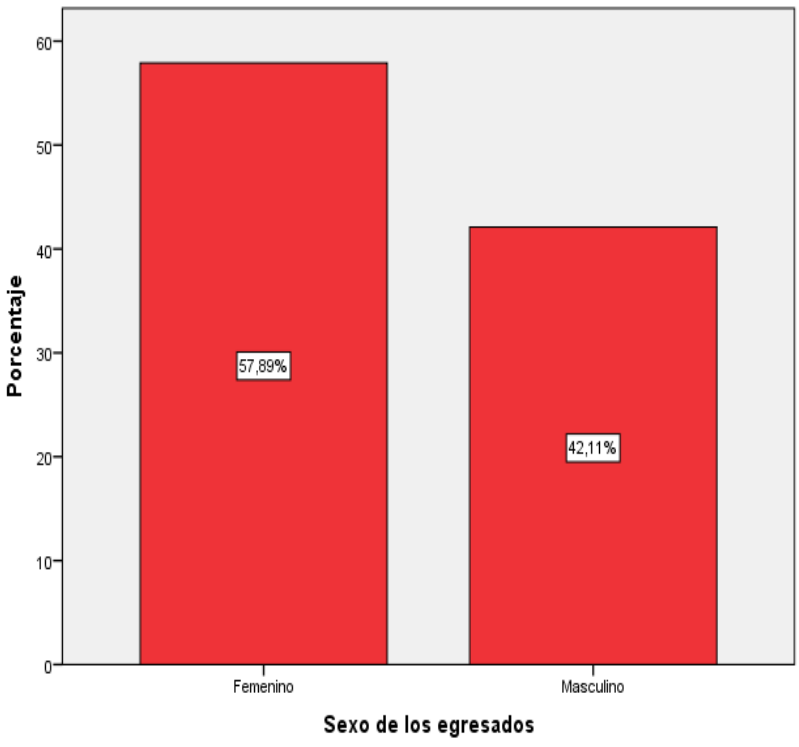


Figura 4. Sexo de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según tabla 7 y figura 4 con respecto al sexo de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua podemos observar que el 57,9% de los egresados son de sexo femenino y el 42,1% son del sexo masculino.

Los resultados acerca de la condición laboral actual de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, se presentan en el siguiente cuadro:

Tabla 8. Condición laboral actual de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua

Condición	Frecuencia	Porcentaje
Desempleado (a)	21	36,8
Empleado (a)	35	61,4
Independiente	1	1,8
Total	57	100,0

Fuente Cuestionario. Elaboración propia

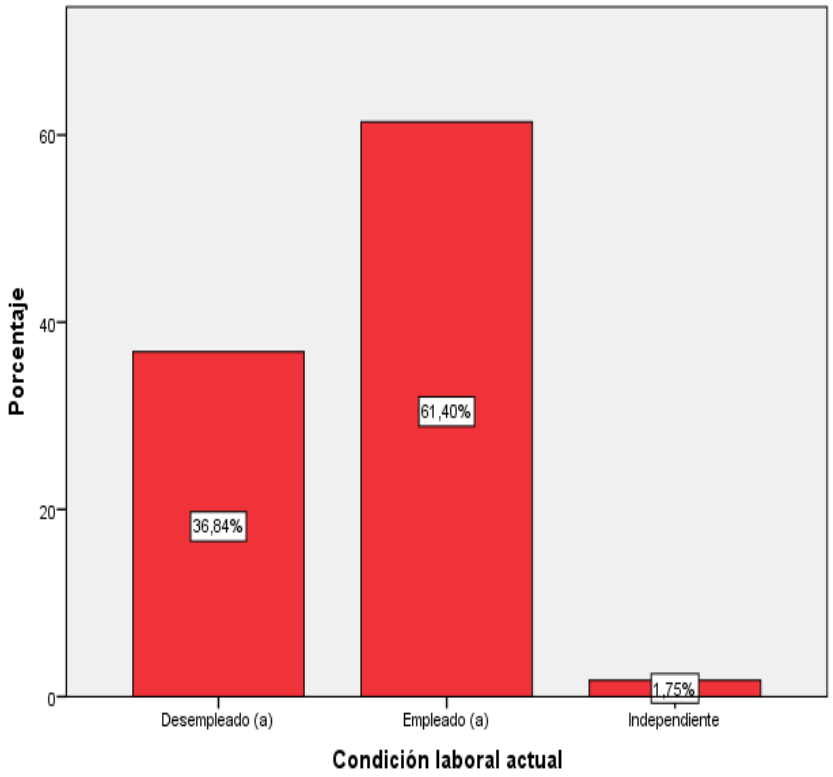


Figura 5. Condición laboral actual de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según la tabla 8 y figura 5 respecto a la condición laboral actual de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua se visualiza que el 36,8% de los egresados entrevistados refieren que se encuentran desempleados, el 61,4% están en la condición de empleados y el 1,8% de los egresados se encuentran en condición de independientes.

4.1.2. Descripción del proceso de inserción laboral de los egresados de la UNAM

Tabla 9. Dimensión 01: Empleabilidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	12	21,1
De acuerdo	42	73,7
Totalmente de acuerdo	3	5,3
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

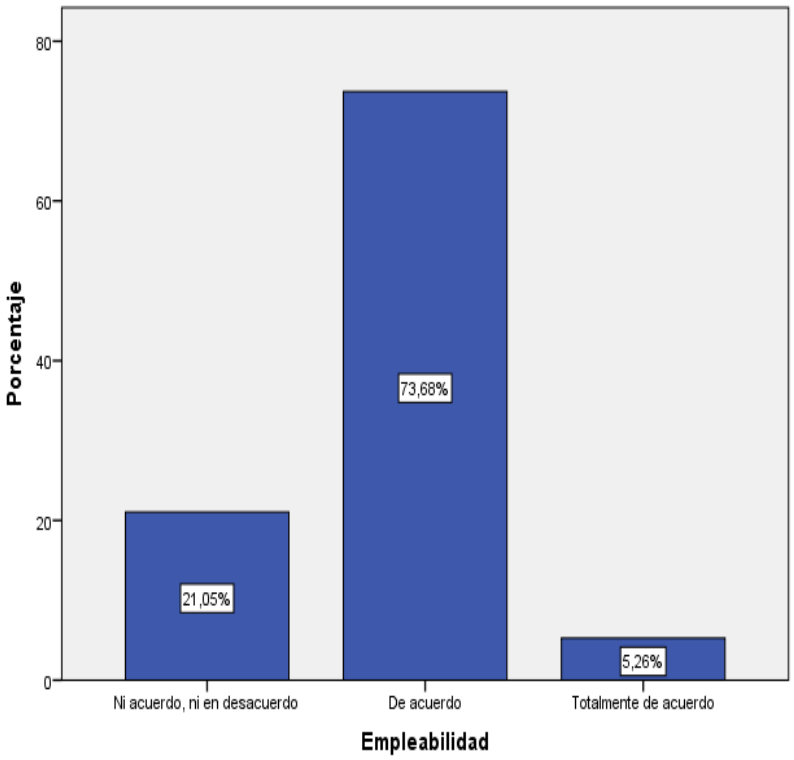


Figura 6. Dimensión 01: Empleabilidad
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

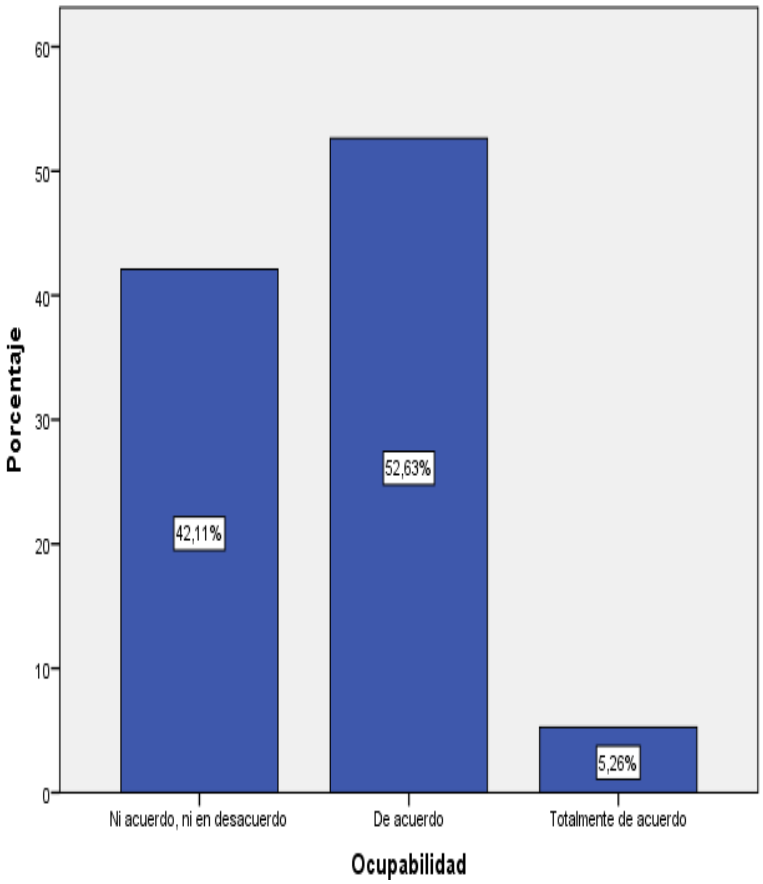
Según los resultados de la tabla 9 y figura 6 podemos observar que 21,1% de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua no están de acuerdo ni en desacuerdo con la empleabilidad; el 73,7% de los egresados están de acuerdo con la empleabilidad, mientras que el 5,3% de los egresados están totalmente de acuerdo con la empleabilidad.

Tabla 10. Dimensión 2: Ocupabilidad

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	24	42,1
De acuerdo	30	52,6
Totalmente de acuerdo	3	5,3
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

.



r

Figura 7. Dimensión 2: Ocupabilidad
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Según los resultados de la tabla 10 y figura 7 podemos observar que 42,1% de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua no están de acuerdo ni en desacuerdo con la ocupabilidad, el 52,6% de los egresados están de acuerdo con la ocupabilidad, mientras que el 5,3% de los egresados están totalmente de acuerdo con la ocupabilidad.

En el cuadro siguiente mostramos los resultados obtenidos de la inserción laboral de los egresados de la UNAM.

Tabla 11. Inserción Laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Ni acuerdo, ni en desacuerdo	19	33,3
De acuerdo	35	61,4
Totalmente de acuerdo	3	5,3
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

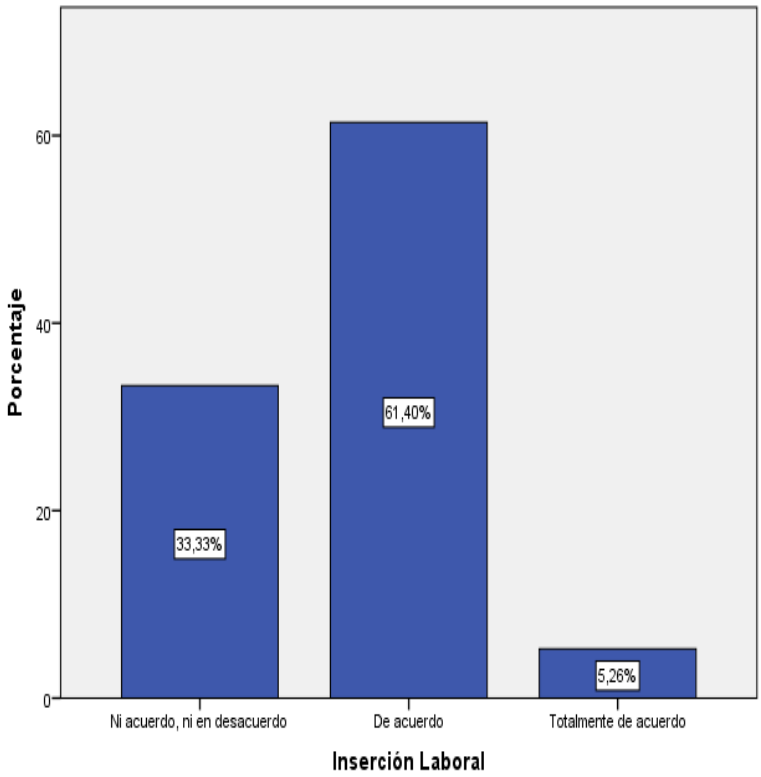


Figura 8. Inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 11 y figura 8 muestran que el 33,3% de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua no están de acuerdo ni en desacuerdo con la inserción laboral de los egresados de la UNAM hacia el mercado laboral; el 61,4% de los egresados están de acuerdo con la inserción laboral; mientras que el 5,3% de los egresados están totalmente de acuerdo con la inserción laboral de los egresados de la UNAM.

4.1.3. Descripción del proceso de las competencias laborales de los egresados de la UNAM

Tabla 12. Dimensión 1: Competencias técnicas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
A veces	10	17,5
Casi siempre	40	70,2
Siempre	7	12,3
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

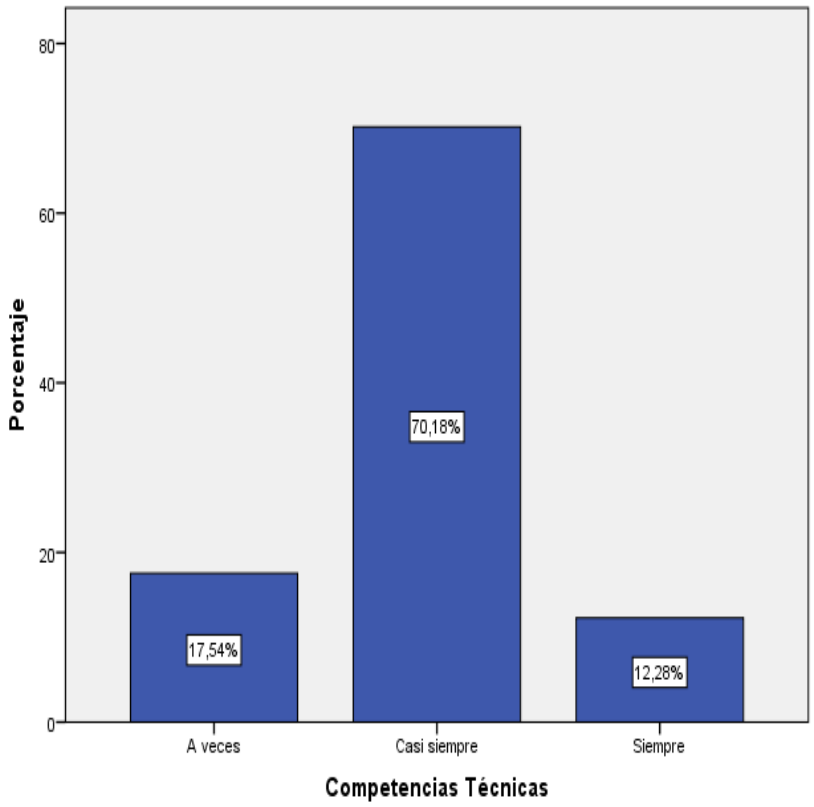


Figura 9. Dimensión 1: Competencias técnicas
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 12 y figura 9 podemos observar que el 17,5% de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua considera que los egresados a veces cumplen con las competencias técnicas; el 70,2% de los egresados casi siempre cumplen con las competencias técnicas que le exige el mercado laboral y el 12,3% de los egresados consideran que siempre cumplen con las competencias técnicas.

Tabla 13. Dimensión 2: Competencias metodológicas

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	5,3
A veces	8	14,0
Casi siempre	41	71,9
Siempre	5	8,8
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

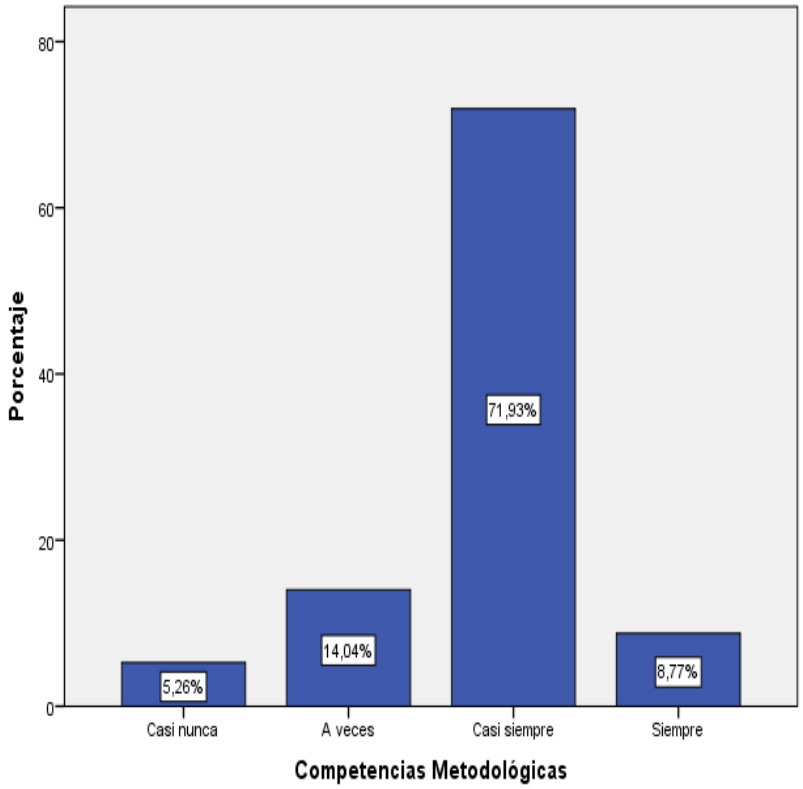


Figura 10. Dimensión 2: Competencias metodológicas
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 13 y figura 10 podemos observar que el 5,3% de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua consideran casi nunca cumplen con las competencias metodológicas (procedimientos); el 14% de los egresados a veces cumplen con las competencias metodológicas; el 71,9% casi siempre cumplen con las competencias metodológicas que le exige el mercado laboral

y el 8,8% de los egresados consideran que siempre cumplen con las competencias metodológicas.

Tabla 14. Dimensión 3: Competencias sociales

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	5	8,8
Casi siempre	42	73,7
Siempre	10	17,5
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

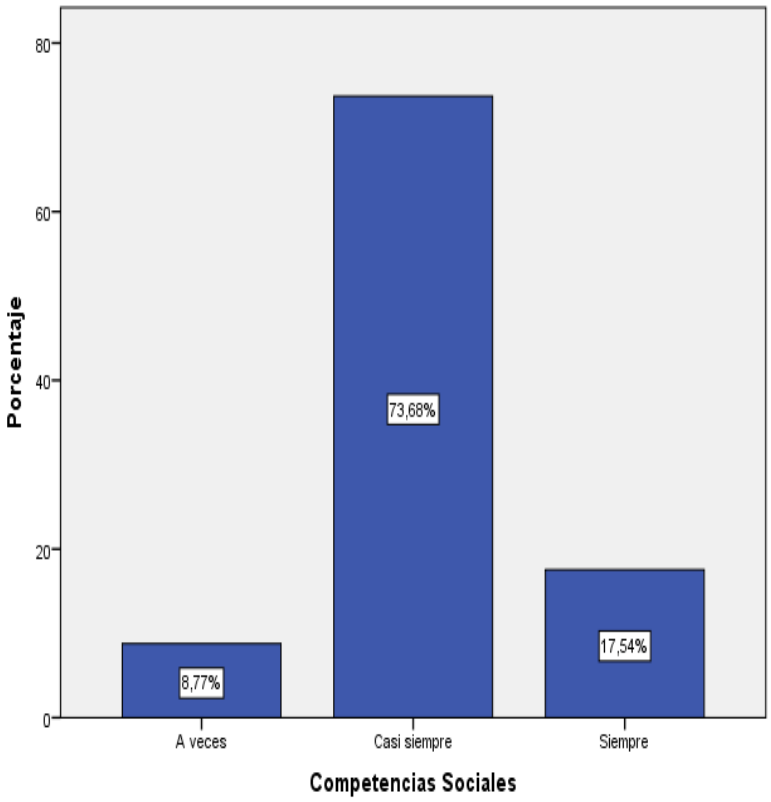


Figura 11. Dimensión 3: Competencias sociales
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 14 y figura 11 podemos observar que el 8,7% de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua consideran que a veces cumplen con las competencias sociales; el 73,6% casi siempre cumplen con las competencia sociales que le exige el mercado laboral y el 17,6% de los egresados consideran que siempre cumplen con las competencias sociales.

Tabla 15. Dimensión 4: Competencias participativa

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	7,0
Casi siempre	45	78,9
Siempre	8	14,0
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

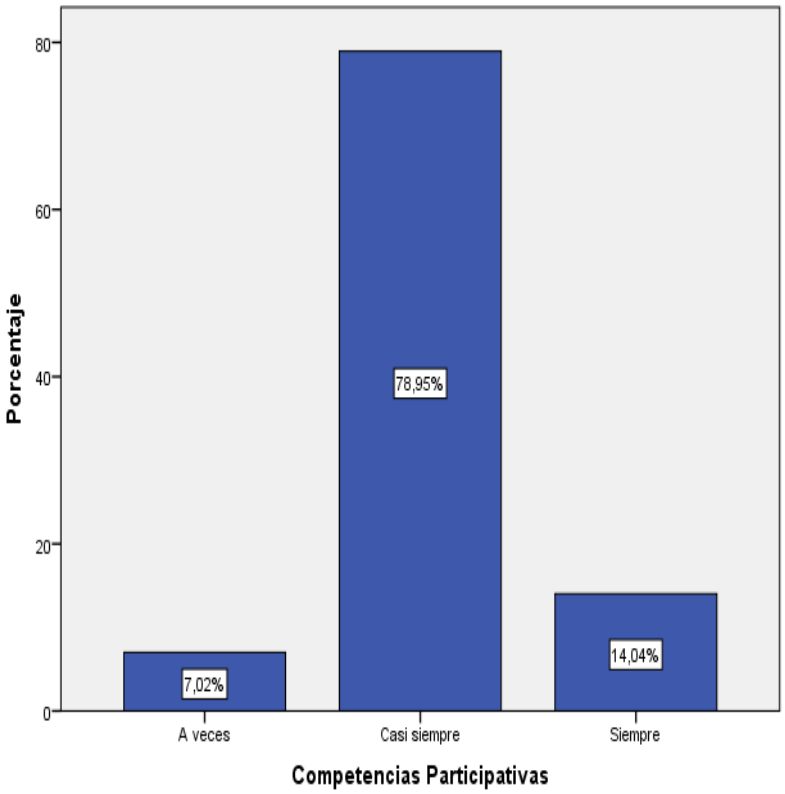


Figura 12. Dimensión 4: Competencias participativas
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 15 y figura 12 podemos observar que el 7% de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua consideran que a veces cumplen con las competencias participativas; el 78,9% casi siempre cumplen con las competencia participativa que le exige el mercado laboral y el 14% de los egresados consideran que siempre cumplen con las competencias participativas.

En el cuadro siguiente mostramos los resultados obtenidos de la competencia laboral de los egresados de la UNAM.

Tabla 16. Competencia laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
A veces	6	10,5
Casi siempre	47	82,5
Siempre	4	7,0
Total	57	100,0

Fuente: Cuestionario. Elaboración propia

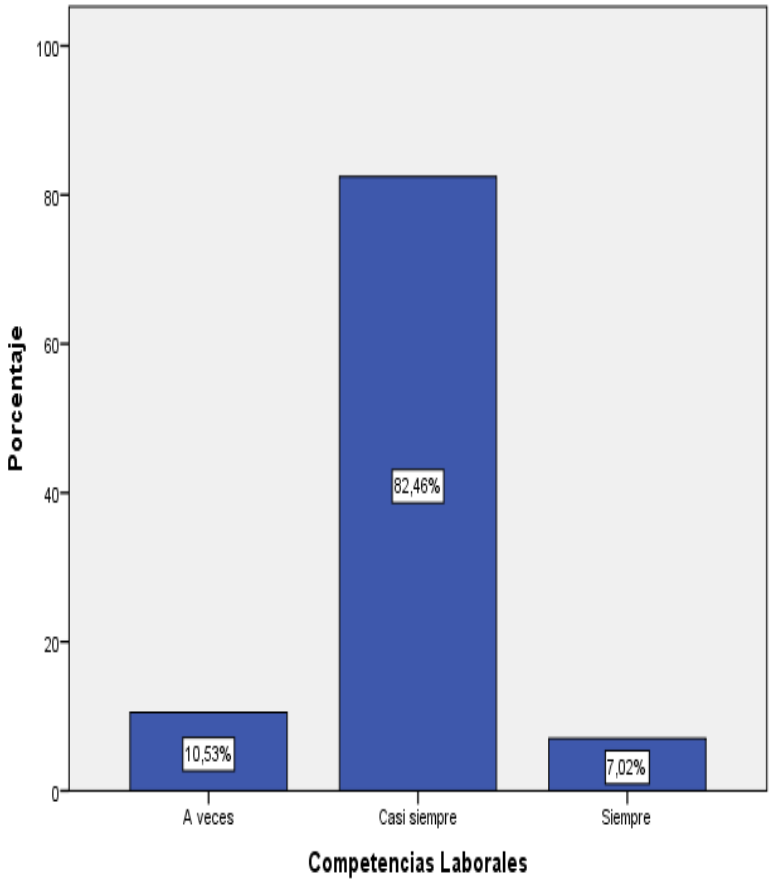


Figura 13. Competencia laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua
Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación

Los resultados de la tabla 16 y figura 13 podemos observar que el 10,5% de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua consideran que a veces cumplen con las competencias laborales; el 82,5% casi siempre cumplen con las competencia laborales que le exige el mercado laboral y el 7% de los egresados consideran que siempre cumplen con las competencias laborales.

4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Hipótesis general

1. **Formulación de hipótesis**

H_0: Las competencias laborales no se relacionan con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

H_i: Las competencias laborales se relacionan directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

2. **Estadístico de prueba**

El estadístico utilizado es la prueba Chi-cuadrado.

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C}\frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim x^2_{(F-1)(C-1)g.l.}$$

Donde:

O_{ij}**:** Es la frecuencia observada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

E_{ij}**:** Es la frecuencia esperada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

En el que:

$$E_{ij} = \frac{total\ fila\ i\ \times total\ columna\ j}{tamaño\ de\ la\ muestra}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS ver.24, se obtuvo:

Tabla cruzada

			Inserción Laboral		
			Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Competencias Laborales	A veces	Recuento	3	3	0
		Recuento esperado	2,0	3,7	0,3
	Casi siempre	Recuento	16	31	0
		Recuento esperado	15,7	28,9	2,5
	Siempre	Recuento	0	1	3
		Recuento esperado	1,3	2,5	0,2
Total		Recuento	19	35	3
		Recuento esperado	19,0	35,0	3,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,740[a]	4	0,000
Razón de verosimilitud	20,453	4	0,000
Asociación lineal por lineal	9,527	1	0,002
N de casos válidos	57		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,21.

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0,000 (Significación asintótica bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar

que las competencias laborales se relacionan directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

4.2.2. Hipótesis específicas N° 01

1. **Formulación de hipótesis**

H_0: El nivel de competencias técnicas no se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

H_1: El nivel de competencias técnicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

2. **Estadístico de prueba**

El estadístico utilizado es la prueba Chi-cuadrado.

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C} \frac{\left(O_{ij} - E_{ij}\right)^2}{E_{ij}} \sim x^2_{(F-1)(C-1)g.l.}$$

Donde:

- O_{ij}: Es la frecuencia observada de la i-ésima fila y j-ésima columna.
- E_{ij}: Es la frecuencia esperada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

En el que:

$$E_{ij} = \frac{total\ fila\ i\ \times total\ columna\ j}{tamaño\ de\ la\ muestra}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS ver.23, se obtuvo:

Tabla cruzada

			Inserción Laboral			Total
			Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Competencias Técnicas	A veces	Recuento	7	3	0	10
		Recuento esperado	3,3	6,1	0,5	10,0
	Casi siempre	Recuento	11	28	1	40
		Recuento esperado	13,3	24,6	2,1	40,0
	Siempre	Recuento	1	4	2	7
		Recuento esperado	2,3	4,3	0,4	7,0
Total		Recuento	19	35	3	57
		Recuento esperado	19,0	35,0	3,0	57,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15.644[a]	4	0,004
Razón de verosimilitud	12,203	4	0,016
Asociación lineal por lineal	9,730	1	0,002
N de casos válidos	57		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,37.

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0,004 (Significación asintótica bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar

que el nivel de competencias técnicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

4.2.3. Hipótesis específica Nº 02:

1. Formulación de hipótesis

H_0: El nivel de competencias metodológicas no se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

H_1: El nivel de competencias metodológicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

2. Estadístico de prueba

El estadístico utilizado es la prueba Chi-cuadrado.

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim x^2_{(F-1)(C-1)g.l.}$$

Donde:

O_{ij}: Es la frecuencia observada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

E_{ij}: Es la frecuencia esperada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

En el que:

$$E_{ij} = \frac{total\ fila\ i\ \times total\ columna\ j}{tamaño\ de\ la\ muestra}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS ver.24, se obtuvo:

Tabla cruzada

			Inserción Laboral			
			Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
Competencias Metodológicas	Casi nunca	Recuento	3	0	0	3
		Recuento esperado	1,0	1,8	0,2	3,0
	A veces	Recuento	3	5	0	8
		Recuento esperado	2,7	4,9	0,4	8,0
	Casi siempre	Recuento	12	28	1	41
		Recuento esperado	13,7	25,2	2,2	41,0
	Siempre	Recuento	1	2	2	5
		Recuento esperado	1,7	3,1	0,3	5,0
Total		Recuento	19	35	3	57
		Recuento esperado	19,0	35,0	3,0	57,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,709[a]	6	0,003
Razón de verosimilitud	14,147	6	0,028
Asociación lineal por lineal	7,577	1	0,006
N de casos válidos	57		

a. 10 casillas (83,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,16.

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0,003 (Significación asintótica bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar

que el nivel de competencias metodológicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

4.2.4. Hipótesis específica Nº 03:

1. **Formulación de hipótesis**

H_0: El nivel de competencias sociales no se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

H_1: El nivel de competencias sociales se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

2. **Estadístico de prueba**

El estadístico utilizado es la prueba Chi-cuadrado.

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim x^2_{(F-1)(C-1)g.l.}$$

Donde:

O_{ij}: Es la frecuencia observada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

E_{ij}: Es la frecuencia esperada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

En el que:

$$E_{ij} = \frac{total\ fila\ i\ \times total\ columna\ j}{tamaño\ de\ la\ muestra}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS ver.23, se obtuvo:

Tabla cruzada

			Inserción Laboral			Total
			Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Competencias Sociales	A veces	Recuento	3	2	0	5
		Recuento esperado	1,7	3,1	0,3	5,0
	Casi siempre	Recuento	14	28	0	42
		Recuento esperado	14,0	25,8	2,2	42,0
	Siempre	Recuento	2	5	3	10
		Recuento esperado	3,3	6,1	0,5	10,0
Total		Recuento	19	35	3	57
		Recuento esperado	19,0	35,0	3,0	57,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,474[a]	4	0,002
Razón de verosimilitud	12,763	4	0,012
Asociación lineal por lineal	6,413	1	0,011
N de casos válidos	57		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,26.

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0,002 (Significación asintótica bilateral) es menor a 0,05, entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo

tanto concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar que el nivel de competencias sociales se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

4.2.5. Hipótesis específica Nº 04:

1. Formulación de hipótesis

H_0: El nivel de competencias participativas no se relaciona con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

H_1: El nivel de competencias participativas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

2. Estadístico de prueba

El estadístico utilizado es la prueba Chi-cuadrado.

$$x_c^2 = \sum_{i=1}^{F}\sum_{j=1}^{C} \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim x^2_{(F-1)(C-1)g.l.}$$

Donde:

O_{ij}: Es la frecuencia observada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

E_{ij}: Es la frecuencia esperada de la i-ésima fila y j-ésima columna.

En el que:

$$E_{ij} = \frac{total\ fila\ i\ \times total\ columna\ j}{tamaño\ de\ la\ muestra}$$

Utilizando el programa estadístico SPSS ver.24, se obtuvo:

Tabla cruzada

			Inserción Laboral			Total
			Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Competencias Participativas	A veces	Recuento	3	1	0	4
		Recuento esperado	1,3	2,5	0,2	4,0
	Casi siempre	Recuento	14	30	1	45
		Recuento esperado	15,0	27,6	2,4	45,0
	Siempre	Recuento	2	4	2	8
		Recuento esperado	2,7	4,9	0,4	8,0
Total		Recuento	19	35	3	57
		Recuento esperado	19,0	35,0	3,0	57,0

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,475[a]	4	0,033
Razón de verosimilitud	7,785	4	0,100
Asociación lineal por lineal	4,639	1	0,031
N de casos válidos	57		

a. 7 casillas (77,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 0,21.

3. Decisión estadística

Como p-valor = 0,033 (Significación asintótica bilateral) es menor a 0,05; entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, por lo tanto concluimos que los resultados proporcionan evidencia estadística significativa suficiente para afirmar

que el nivel de competencias participativas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.

CONCLUSIONES

La investigación se realizó con la finalidad de estudiar las competencias laborales de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015, y como estas competencias laborales se relacionan con la inserción laboral en el mercado labora, llegándose a las siguientes conclusiones:

1. Se ha determinado que existe evidencia estadística significativa (P-valor=0,000) para afirmar que la competencia laboral se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua. Es decir a mayor competencia laboral mayor inserción laboral en el mercado laboral.
2. Se ha identificado que existe relación directa (P-valor=0,004) entre el nivel de competencia técnica y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, es decir que a mayor desarrollo de competencias técnicas (conocimientos, destrezas y aptitudes) en el centro de trabajo mayor es la inserción laboral.

3. Las competencias metodológicas de los egresados se relacionan directamente y significativamente (P-valor=0,003) con la inserción laboral en el mercado de trabajo, es decir mayor capacidad en los procedimientos mayor es la inserción laboral en el centro de trabajo.
4. Hay evidencia estadística que afirma que existe relación directa y significativa (P-valor=0,002) entre el nivel de competencias sociales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, con un nivel de significancia del 5%, es decir que mayor capacidad de adaptarse al entorno social mayor es la inserción laboral.
5. Hay evidencia estadística que afirma que existe relación directa y significativa (P-valor=0,033) entre el nivel de competencia participativa y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua, es decir mayor capacidad de participación es mayor la inserción laboral en el centro de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. La Universidad Nacional de Moquegua debe implementar en los programas curriculares de las Escuelas Profesionales la gestión por competencias para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje generando adecuadas competencias para el desempeño profesional.
2. Realizar un sistema de seguimiento de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua para analizar la información sobre las competencias laborales y la inserción laboral que desarrolla en el mercado laboral.
3. Realizar estudios sobre la investigación planteada en otras universidades del sector público, para identificar si los resultados son similares o existen diferencias en los resultados y cuál es el principal factor que genera estas diferencias.
4. Generar alianzas estratégicas con las empresas, instituciones y organizaciones no gubernamentales para una mayor demanda laboral de los egresados de acuerdo a la competencia laboral adquirida.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2007). *Influencia de las características de personalidad (competencias) en la empleabilidad de profesionales.* Buenos aires.

Álvarez, Y. (2008). De las Competencias de la educación superior a las competencias laborales. *Gestión y Sociedad*, 109 -125.

APOYO CONSULTORÍA. (2011). *Estudio cualitativo sobre atributos y determinantes de la calidad de la educación superior.* Lima: SINEACE.

Becerra, A. (2005). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico - empresarial en la actualidad.*

Biggs, J. (2005). *Calidad del aprendizaje universitario.* Madrid: NARCEA S.A .

Bisquerra, R. (1992). *Orientación psicopedagógica i desenvolupament de recursos humans.* Barcelona: La Llar del Libre.

Blanco, J. (2013). *Análisis de la inserción laboral de los egresados en pedagogía de la Universidades Catalanas.* Barcelona: Economics feducation.

Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la R.F.A. *Revista Europea CEDEFOP*, 8-14.

Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica.* Lima: San Marco.

CEPAL. (2013). *Recursos naturales e infraestructura.* Santiago de Chile: Copyright Naciones Unidas.

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos.* Colombia: MC GRAW - HILL.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* Ciudad de México: ELSEIVER EDITORA.

CINDA, C. I. (2000). *Las nuevas damandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria.* Santiago de Chile: Alfabeta Artes Gráficas Carmen.

Davia, M. (2000). *La inserción laboral de los jóvenes españoles.* Alcalá de Henares: DAVIA.

Del Maestro, C. (2014). *Análisis y propuesta de mejora de los procesos de evaluación de la actividad docente en las etapas de la carrera profesional de la PUCP.* Lima: PUCP.

Domínguez, J. (2013). *Evaluación de las estrategas de capacitación de programa de capacitación laboral juvenil projoven, para la inserción laboral de jóvenes entre 16 a 24 años en la ciudad de Piura.* Lima.

Ducci, M. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional.* Montevideo: CINTERFOR/OIT.

Figuera. (1996). La inserción laboral del Universitario en el Mercado de Trabajo . *UEB*, BARCELONA.

Figuera, P. (1996). *La inserción laboral del universitario en el mercado de trabajo.* Barcelona: Ediciones Universidad de Barcelona (EUB).

Fletcher, S. (1997). *Nuevas formas de evaluación y certificación en competencia laboral: antologías lecturas.* México: CONOCER.

García. (1996). Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes. *CIS*.

García, J., & Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdades en el mercado de trabajo. *REIS: Revista Española de investigación sociologica*, 269-294.

García, M., y Medina, M. (2011). *Factores que influyeron en el proceso de integración a la Universidad Católica y en el rendimiento académico de los alumnos que ingresaron en el 2004-I procedente de los diferentes departamentos del Perú.* Lima: PUCP.

Gonczi, A. (1994). Competency based assessment in the professions. *Assessment in Education*, 27 - 44.

Idalberto, C. (2011). *Planeación Estratégica. Fundamentos y Aplicaciones.* Río de Janeiro: McGraw-Hill.

Le Boterf, G. (1998). *Ingeniería de las competencias.* París: D´organisation.

Levy, F., Murnane, R., & Autor, D. (November, 2013). The Skill Content Ofrecent Technological Change an empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, 1279 - 1339.

Martin, R. (2000). Aproximaciones Teóricas de los Procesos de Inserción Laboral. *Informes y estudios*, 65-91.

Martínez, A. (2012). *Orientación Profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad.* Zaragoza.

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.* Montevideo: CINTERFOR/OIT.

Mesa, M. (2010). *Estudio sobre la Inserción Laboral de los Egresados de Magisterio de Educación Física de la Universidad de Sevilla.* Sevilla.

MINEDU. (2012). *Universitaria, contenidos mínimos de programa presupuestal formación.*

Montoya, A. (2011). *Aplicación del Método de Proyectos Productivos como estrategia didáctica en la formación universitaria en una IE de EBR de Lima-Norte.* Lima.

Moreiro, y Tejeda. (2003). Mercado de trabajo en biblioteconomía y documentación: Estudios sobre la inserción laboral de los titulados universitarios. *El profesional de la información*, 4 - 9.

Moreno, L., Serreri, P., y Del Cimmuto, A. (2010). *Desarrollo de competencias: Teoría y Práctica.* Barcelona: Laertes S.A.

Moreno, P. (1997). Aprendizaje organizativo y generación de competencias. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 247 - 261.

OIT. (2004). *Recomendación 195.* Ginebra: Publicaciones de la OIT.

OIT. (2013). *Trabajo decente y juventud en América Latina. Política para la acción.* Suiza: Oficina Regional para América Latina el Caribe - LIMA OIT.

Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los recursos humanos.* Madrid: Artegraf.

OSEL. (2013). *Diagnóstico socioeconómico laboral de la región Moquegua .* Moquegua: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Perri, M. (2007). *La inserción laboral de los jóvenes en la Argentina en el contexto de credimiento de la post convertibilidad.* MAR DE PLATA.

Perú, C. d. (09 de Julio de 2014). Ley Universitaria N° 30220. *El Peruano - Normas Legales*, págs. 527211 - 527233.

Perú, P. U. (2014). *Guía para la elaboración del plan de estudio de pregrado.* Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

Ramirez, A. (2013). *Curso Taller Presupuesto por resultados.* Obtenido de curso: http://ogpl.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2013/07/PPR-Sesion-1.pdf

República, C. D. (09 de Julio de 2014). Ley N° 30220, Ley Universitaria. *EL PERUANO*, págs. 527211 - 527233.

Rojas, E. (1999). *El sabar obrero y la innovación de la empresa.* Montevideo: CINTERFOR/OIT.

Rueda, P. O. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables.* Barcelona.

Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación.* México: Mc - GRAW - HILL.

Samuelson y, N. W. (2010). *Macroeconomía (19ed) con aplicaciones a Latinoamérica.* Mexico: McGraw - Hill.

Samuelson, P. (1976). *Economics.* Nueva York: McGraw-Hill.

Spencer, L., y Spencer, S. (1993). *Competence at work, models for superior perfomance.* New York: Jhon Wiley & Sons.

Spilerman. (1977). CREERS, *Labour Market structure and Socioeconomic Achievement* . *AMERICAN JOURNALOF SOCIOLOGY*, 551-593.

Torre, J. (2010). *Factores determinantes para la inserción y distintas formas de participación en el mercado laboral Gallego.* A Coruña.

UNESCO. (2012). *Informe de seguimiento de la ept en el mundo: los jóvenes y la competencia.* Obtenido de Informe de seguimiento: http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002180/218083s.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Base de datos

INSERCION LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	IL	IL1	IL2
4	3	4	1	5	3	4	5	3	3	4	3	5	5	5	5	3	4	1	1	3	3	1	5	5	5	5	1	3	5	5	3	4	5	1	4	4	1	3	3	4	3	4
2	4	5	4	4	2	1	4	2	1	4	1	4	5	5	5	4	4	2	3	2	1	2	5	3	3	4	3	1	4	5	2	4	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	3	1	3	3	2	4	2	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4	5	3	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	3
3	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	5	2	5	5	4	5	5	5	1	2	2	2	5	5	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3
3	2	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	4	5	2	4	4	3
3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	5	5	4	4	1	4	4	4	5	4	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	2	3	5	1	3	4	2	3	2	4	4	3
4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5
4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	1	3	2	3	3	4	5	3	4	1	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	4	3
5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	1	1	5	4	4	5	5	4	4	2	2	5	5	1	4	5	2	5	3	3	5	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
1	1	3	4	5	5	4	4	4	1	5	1	4	4	4	5	5	5	3	3	4	1	3	4	5	5	5	1	1	3	5	1	5	5	1	1	5	3	3	5	3	3	3
1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	2	5	1	5	4	5	5	5	4	5	2	2	5	5	2	5	5	3	1	5	2	5	2	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	5	3	5	3	2	4	3	5	5	2	4	4	4
3	2	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	2	2	2	3	1	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	1	1	3	3	5	2	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	5	3	5	3	2	4	3	5	5	2	4	4	4
3	2	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	2	2	2	3	1	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	1	1	3	3	5	2	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	5	3	5	3	2	4	3	5	5	2	4	4	4
3	2	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	2	2	2	3	1	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	1	1	3	3	5	2	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	5	3	5	3	2	4	3	5	5	2	4	4	4
3	2	4	3	4	5	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	2	2	2	3	1	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	3	3	5	1	1	3	3	5	2	3	3	4
4	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3
4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	4	4	5	4	2	4	5	3	5	3	2	4	3	5	5	2	4	4	4
4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	5	3	2	3	4	4	3	4	3	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
2	1	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	3	4	2	5	4	4	5	2	3	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
2	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	1	5	1	5	4	4	1	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	1	3	3	4	2	4	4	3	5	2	3	4	4	2	4	5	1	3	4	2	5	4	4	4	3
4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	1	3	3	1	3	5	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	1	1	1	1	3	3	3	4	3
4	5	4	3	4	5	4	4	2	5	2	2	4	5	4	3	4	1	2	3	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	3	5	1	3	1	2	4	2	3	4	3
1	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	4	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4
2	1	4	4	4	5	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	2	4	5	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	2	3	5	2	2	4	4	5	3	4	4	3
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	2	1	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4	4	4	2	3	4	3	4	5	4	4	4
3	2	5	2	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	3	1	5	3	4	5	3	5	2	4	5	5	2	4	4	1	5	4	3	5	2	4	4	4
1	1	5	5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
2	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	4
4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	1	2	1	3	3	3
4	4	4	2	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	2	4	4	2	2	3	2	4	3	3	4	3
5	5	4	3	5	5	4	5	2	5	4	3	5	4	3	5	4	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	3	1	4	4	1	4	3	1	4	4	1	4	2	4	4	3
3	5	4	2	5	5	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	5	4	2	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	2	5	3	4	4	4	4
4	2	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	1	4	4	1	4	4	4	3	4	2	3	4	5	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3
3	4	4	3	5	5	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4
4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	2	4	4	4
4	3	4	3	3	1	2	2	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3
2	4	3	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	1	2	4	2	4	2	3	4	3
5	5	4	1	5	5	4	5	2	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	5	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4
1	4	4	3	1	4	3	4	3	4	4	2	1	1	2	1	4	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	5	5	3	3	2	4	4	3	3	4	4	2	4	3	2	3	2	3	4	3
4	4	5	4	5	3	4	4	2	2	4	1	4	5	4	4	5	2	2	3	4	1	3	1	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	3
4	4	4	2	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	2	3	2	2	5	3	4	1	5	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4
3	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	5
1	2	4	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4

COMPETENCIA LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	CL	CL_1	CL_2	CL_3	CL_4
2	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	2	4	4	5	2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	3	5	4	5	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	2	4	3	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	5	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	5	4	2	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
4	5	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3
4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	5	3
2	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	2	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4
3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4
3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
1	4	5	5	5	4	5	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
3	5	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	5
3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
2	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título: *COMPETENCIAS LABORALES E INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA 2012 al 2015*

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES		TIPO Y DISEÑO
Problema General: ¿En qué medida las competencias laborales están relacionadas con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015? Problema Especifico PE1: ¿Cuál es la relación entre las competencias técnicas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015? PE2 ¿Cuál es la relación entre las competencias metodológicas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015? PE3 ¿Cuál es la relación entre las competencias sociales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015? PE4 ¿Cuál es la relación entre las competencias participativas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015?	**Objetivo General:** Determinar el nivel de relación de las competencias laborales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua del periodo 2012 al 2015. Objetivos Específicos: OE1: Identificar el nivel de relación entre las competencias técnicas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015? OE2 Determinar el nivel de relación entre las competencias metodológicas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015? OE3 Establecer el nivel de relación entre las competencias sociales y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015? OE4 Establecer el nivel de relación entre las competencias participativas y la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015?	**Hipótesis General:** Las competencias laborales se relacionan directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015. Hipótesis Especificas HE1: El nivel de competencias técnicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015. HE2: El nivel de competencias metodológicas se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015. HE3: El nivel de competencias sociales se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015. HE4: El nivel de competencias participativa se relaciona directamente con la inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua de los años 2012 al 2015.	**Variable 1.** **INSERCIÓN LABORAL** **Variable 2:** **COMPETENCIA LABORAL**	**Dimensiones** Empleabilidad Ocupabilidad Competencias Técnicas Competencias Metodológicas Competencias Sociales Competencia Participativa	Indicadores Habilidades, competencias, actitudes, valores y rasgos de personalidad. Valor de trabajo, disponibilidad para el empleo, atribuciones, estilo de búsqueda de empleo y autoconcepto personal y profesional Conocimiento, destrezas, aptitudes Procedimientos Formas de Comportamiento Forma de Organización	**Tipo:** Aplicado **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental Transversal **Población:** 284 Egresados **Muestra:** 57 Egresados

Anexo 03:

Operacionalización de variables

Variable	Concepto Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Inserción Laboral	La inserción laboral es un proceso integral en el que interviene distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad (Bisquerra, 1992).	Empleabilidad	Habilidades, competencias, actitudes, valores y rasgos de personalidad.	Encuesta
		Ocupabilidad	Valor de trabajo, disponibilidad para el empleo, atribuciones, estilo de búsqueda de empleo y autoconcepto personal y profesional	
Competencias laborales	La competencia es una característica subyacente en un individuo que esta causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación (Spencer y Spencer, 1993).	Competencias Técnica	Conocimiento, destrezas, aptitudes	Encuesta
		Competencia Metodológica	Procedimientos	
		Competencia Social	Formas de Comportamiento	
		Competencia Participativa	Formas de organización	

Anexo 04: Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO SOBRE INSERCIÓN LABORAL

Estimado Egresado(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre las Competencias Laborales e Inserción Laboral; como producto de su experiencia laboral. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

DATOS GENERALES:

Edad:_____

Centro de Trabajo (último): _____ Fecha: ……/…../……

Tipo de encuestado: (Egresado(a)) Sexo: (M) (F) Condición laboral actual:

INSTRUCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 40 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

TOTALMENTE EN DESACUERDO =1 DESACUERDO=2 NI ACUERDO/ NI DESACUERDO =3 DE ACUERDO=4 TOTALMENTE DE ACUERDO=5

Ítems		Valoración				
		1	2	3	4	5
A) Empleabilidad						
1	Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida					
2	Considero que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo					
3	Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar					
4	Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días					
5	Procuro aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación					
6	Pienso que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorealizarme					
7	Dentro de un mes puedo conseguir un trabajo					
8	Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa					
9	Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana					
10	Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo					

11	Sé comportarme en una entrevista personal					
12	Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo					
13	Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo					
14	"Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades"					
15	Realizo una búsqueda de empleo planificada organizando mi actuación					
16	Me considero un/a buen/a profesional					
17	Prefiero trabajar y tener independencia económica antes que vivir de mi familia					
18	Mi situación familiar me facilita realizar la búsqueda de empleo					
19	Considero mi situación de desempleo desesperante					
20	Necesito un trabajo para poder mantenerme					
21	Tengo que aportar dinero en mi casa					
22	Dentro de un año puedo conseguir un trabajo					
23	Si pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría el actual empleo.					
24	Considero a menudo que necesito capacitarme de acuerdo a lo que pide el Mercado Laboral					
B) Ocupabilidad						
25	Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación					
26	Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo					
27	Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente					
28	Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, por no saber dónde buscarlo					
29	Considera que su ingreso monetario es bajo a comparación de otros					
30	Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías					

31	Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar					
32	Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo					
33	Le exigen una mayor dedicación en su empleo					
34	Aceptaría acceder a un puesto gerencial					
35	Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar					
36	Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo					
37	Conozco, básicamente, las leyes laborales y como me afectan en la búsqueda de empleo					
38	Aceptaría cualquier horario ante una oferta de empleo					
39	Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar mi lugar de residencia					
40	Con frecuencia envío cartas y currículum a empresas o me dirijo personalmente a ellas					

Muchas gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

Estimado Egresado(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre las Competencias Laborales e Inserción Laboral; como producto de su experiencia laboral. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

INSTRUCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una "X" en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 40 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5

Ítems		Valoración				
		1	2	3	4	5
A) Competencias Técnicas						
1	Menciono que estoy de acuerdo con la formación universitaria de pre grado que ha obtenido en la UNAM					
2	Ud. considera que los conocimientos son los necesarios					
3	Realiza cursos de formación como complementario a la especialidad para brindar un mejor rendimiento laboral de su trabajo					
4	Adquiere conocimientos y habilidades en las acciones de su unidad de trabajo					
5	Aplicas conocimiento a situaciones novedosas.					
6	Analiza las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas en su centro de su trabajo					
7	Ud. considera que sus destrezas genera un plus en su empleo					
8	Realiza cursos de especialización como una medida complementaria a nuevos puestos laborales					
9	Las relaciones internas entre los directivos hacia el personal administrativo son positivas					
10	Utiliza nuevas tecnologías diferentes a las capacidades en tu formación					
B) Competencias Metodológicas						
11	Se le hizo fácilmente realizar procedimiento administrativo en su trabajo					
12	Adoptado Ud. la resolución de problemas específicos					

13	Fácilmente Ud. pudo adaptarse a los procedimientos de su organización.					
14	Planificas tus propias tareas, actividades y acciones en su trabajo					
15	Comunicas desviaciones frente a lo planificado					
16	Logras los resultados esperados en actividades complejas con un alto grado de incertidumbre					
17	Lideras el desarrollo y puesta en marcha					
18	Realizas los ajustes necesarios para obtener un impacto positivo en factores claves y/o estratégicos					
19	Realizas actividades que se te encomiendan aportando valor procedente de tu saber hacer					
20	Detectas necesidades para la realización de tareas					
C) Competencias Sociales						
21	Suele aportar información relevante y acorde con las demandas del empleo					
22	Expones la información de forma clara y utilizando el lenguaje apropiado					
23	Utilizas los canales adecuados para la comunicación de la organización					
24	Compartes información relevante, tanto entre personas de tu entorno y cerca como con el resto de personas a las que puede ser de utilidad					
25	En tus comunicaciones transmites credibilidad.					
26	Identificas problemas de comunicación en tu centro de trabajo					
27	Adecuas tus conocimientos para aprender a aprender					
28	Coordinas y conduces al equipo hacia el logro de los objetivos en su centro de trabajo					
29	Creas una red social de expertos profesionales					
30	Consideras que la organización gestiona una comunicación social fuera del trabajo					
D) Competencias Participativas						
31	Aporta ideas cuando se te requieren, esbozando su desarrollo					
32	Propones ideas como respuesta a necesidades propias					

33	Propones ideas como respuesta a necesidades del entorno (interno y externo)					
34	Lideras en tu grupo de trabajo					
35	Motivas al equipo hacia el logro de los objetivos					
36	Asumes los objetivos y orientas tus actuaciones hacia el logro de los mismos					
37	Tomas la iniciativa en la transmisión de la información, aportando información a la organización.					
38	Actúas sistemáticamente para aumentar el conocimiento global					
39	Te muestras proactivo ante la realización de las actividades del equipo					
40	Propones alternativas de mejora para el logro de objetivos					

ANEXO 05:
Fichas de validación de instrumentos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Competencias Laborales

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.																		X		
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Rene Reynaldo Luque Puma	**DNI N° :**	40431999
Dirección domiciliaria :	Calle 9 de Octubre S-12	**Teléfono / Celular :**	941447955
Grado Académico :	Magister		
Mención :	Gestión Publica		

Rene Reynaldo Luque Puma
ING. DE SISTEMAS E INFORMATICA
CIP. 148824

Lugar y firma: Moquegua

Investigadora: Oscar Ivan Mamani Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Competencias Laborales

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.																X				
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica.																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN 84

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Milko Raul Rivera Campano	**DNI N° :**	29414070
Dirección domiciliaria :	Villa del MAR D-7	**Teléfono / Celular :**	987787864
Grado Académico :	Doctor		
Mención :	Gestion en Educacion		

Dr. Milko Raúl Rivera Campano
DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
UNAM

Lugar y firma: Moquegua

Investigadora: Oscar Ivan Mamani Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Competencias Laborales

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.																		X		
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN 89

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Juan Carlos Clares Perca	**DNI N° :**	00410714
Dirección domiciliaria :	18 mayo I-1	**Teléfono / Celular :**	
Grado Académico :	Magíster		
Mención :	Administración de la Educación		

MG. JUAN CARLOS CLARES PERCA
CIP N° 91834
Firma

Lugar y firma: Moquegua

Investigadora: Oscar Ivan Mamani Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Competencias Laborales

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.																		X		
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica.																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Mario José Quispe Vilca	**DNI N° :**	04406609
Dirección domiciliaria :	Calle Callao N° 202	**Teléfono / Celular :**	953750036
Grado Académico :	Licenciado		
Mención :	Gestión Pública		

Lugar y firma: Moquegua

Investigadora: Oscar Ivan Mamani Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Competencias Laborales

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																	X			
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.																		X		
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica.																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica.																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																	X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

PROMEDIO DE VALORACIÓN 87

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Enrique Omar Laura Figueroa	**DNI N° :**	42464540
Dirección domiciliaria :	Calle Miraflores S/N	**Teléfono / Celular :**	933840616
Grado Académico :	Bachiller en Ciencias Administrativas		
Mención :	Titulado Licenciado en Administración		

Lugar y firma: MOQUEGUA

Investigadora: Oscar Ivan Mamani Mamani

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Competencias Laborales

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables.																			X	
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica.																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica.																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación.																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores.																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN 93

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Yuver Marina Silva Manchego	**DNI N° :**	04414610
Dirección domiciliaria :	Jr. Ilo 474	**Teléfono / Celular :**	953707625
Grado Académico :	Economista		
Mención :			

Firma

Lugar y firma: Moquegua

Investigadora: Oscar Ivan Mamani Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Inserción Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN 88

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Rene Reynaldo Luque Puma	**DNI N° :**	40431999
Dirección domiciliaria :	Calle 9 de Octubre S-12	**Teléfono / Celular :**	944447955
Grado Académico :	Magister		
Mención :	Gestión Publica		

Lugar y firma: Moquegua

René Reynaldo Luque Puma
ING. DE SISTEMAS E INFORMÁTICA
CIP. 148824

Investigador: Oscar Ivan Mamani Mamani

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Inserción Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables																		X		
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																	X			
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																X				
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																X				
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN 84

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Milko Raúl Rivera Campano	**DNI N° :**	29414070
Dirección domiciliaria :	Villa del Mar D-7	**Teléfono / Celular :**	
Grado Académico :	Doctor		
Mención :	Gestion en Educación		

Dr. Milko Raul Rivera Campano
DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
UNAM

Lugar y firma: Moquegua

Investigador: Oscar Ivan Mamani Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Inserción Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																		X		
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Juan Carlos Clares Porca.	**DNI N° :**	00450714
Dirección domiciliaria :	15 mayo I-1	**Teléfono / Celular :**	953724639.
Grado Académico :	Magister		
Mención :	Administración de la educación		

MG. JUAN CARLOS CLARES PERCA
CIP. Nº 91834

Lugar y firma: Moquegua

Investigador: Oscar Ivan Mamani Mamani

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Inserción Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																	X			
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables																		X		
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	X			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																		X		
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				X

PROMEDIO DE VALORACIÓN 90

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Mario José Quispe Vizi	**DNI N° :**	04406609
Dirección domiciliaria :	Calle Callao N° 212	**Teléfono / Celular :**	953750??
Grado Académico :	Licenciado		
Mención :	Gestión Pública		

Lugar y firma: Moquegua

Investigador: Oscar Ivan Mamani Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Inserción Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																X				
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables																	X			
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica																	X			
4. Organización	Existe una organización lógica																	X			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																X				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación															X					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																X				
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																	X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X			
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																	X			

PROMEDIO DE VALORACIÓN 81

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Enrique Omar Cavero Figueroa	**DNI N° :**	42464540
Dirección domiciliaria :	Calle Miraflores S/N	**Teléfono / Celular :**	983840616
Grado Académico :	Bachiller en Ciencias Administrativas		
Mención :	Titulado Licenciado en Administración		

Lugar y firma: MOQUEGUA

Investigador: Oscar Ivan Mamani Mamani

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MOQUEGUA

FICHAS DE VALIDACIÓN
INFORME DE OPINIÓN DE JUCIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES

1.1 Título de la investigación: Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015

1.2 Nombre de los Instrumentos a motivo de Evaluación: Cuestionario sobre Inserción Laboral

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	MUY DEFICIENTE				DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENO			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables																			X	
3. Actualidad	Adecuadamente al avance de la ciencia pedagógica																			X	
4. Organización	Existe una organización lógica																			X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																			X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																			X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																			X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN 93

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Muy deficiente b) Deficiente c) Regular d) Buena e) Muy bueno

Nombres y Apellidos :	Yuver Marina Silva Manchego	**DNI N° :**	04414610
Dirección domiciliaria :	Jr. Ilo 474	**Teléfono / Celular :**	953707625
Grado Académico :	Economista		
Mención :			

Firma

Lugar y firma: Moquegua

Investigador: Oscar Ivan Mamani Mamani

ANEXO 06: Tabla de frecuencia

Preguntas de competencias laborales

Pregunta 1. Menciono que estoy de acuerdo con la formación universitaria de pre grado que ha obtenido en la UNAM

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	4	7,0	7,0	8,8
	A veces	23	40,4	40,4	49,1
	Casi siempre	26	45,6	45,6	94,7
	Siempre	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 2. Ud. considera que los conocimientos son los necesarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	15	26,3	26,3	28,1
	Casi siempre	20	35,1	35,1	63,2
	Siempre	21	36,8	36,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 3. Realiza cursos de formación como complementario a la especialidad para brindar en el rendimiento laboral de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	12	21,1	21,1	22,8
	Casi siempre	29	50,9	50,9	73,7
	Siempre	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 4. Adquiere conocimientos y habilidades en las acciones de su unidad de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	6	10,5	10,5	12,3
	Casi siempre	34	59,6	59,6	71,9
	Siempre	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 5. Aplicas conocimiento a situaciones novedosas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	12	21,1	21,1	24,6
	Casi siempre	32	56,1	56,1	80,7
	Siempre	11	19,3	19,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 6. Analiza las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas en su centro de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	21,1	21,1	21,1
	Casi siempre	27	47,4	47,4	68,4
	Siempre	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 7. Ud. considera que sus destrezas genera un plus en su empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	4	7,0	7,0	8,8
	A veces	9	15,8	15,8	24,6
	Casi siempre	21	36,8	36,8	61,4
	Siempre	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 8. Realiza cursos de especialización como una medida complementaria a nuevos puestos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	9	15,8	15,8	19,3
	Casi siempre	38	66,7	66,7	86,0
	Siempre	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 9. Las relaciones internas entre los directivos hacia el personal administrativo son positivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	12,3	12,3	12,3
	A veces	23	40,4	40,4	52,6
	Casi siempre	23	40,4	40,4	93,0
	Siempre	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 10. Utiliza nuevas tecnologías diferentes a las capacidades en tu formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	11	19,3	19,3	22,8
	Casi siempre	34	59,6	59,6	82,5
	Siempre	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 11. Se le hizo fácilmente realizar procedimiento administrativo en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	4	7,0	7,0	8,8
	A veces	17	29,8	29,8	38,6
	Casi siempre	29	50,9	50,9	89,5
	Siempre	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 12. Adoptado Ud. la resolución de problemas específicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,0	7,0	7,0
	A veces	16	28,1	28,1	35,1
	Casi siempre	32	56,1	56,1	91,2
	Siempre	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 13. Fácilmente Ud. pudo adaptarse a los procedimientos de su organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	9	15,8	15,8	17,5
	Casi siempre	37	64,9	64,9	82,5
	Siempre	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 14. Planificas tus propias tareas, actividades y acciones en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	11	19,3	19,3	22,8
	Casi siempre	30	52,6	52,6	75,4
	Siempre	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 15. Comunicas desviaciones frente a lo planificado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,8	1,8	1,8
	Casi nunca	4	7,0	7,0	8,8
	A veces	14	24,6	24,6	33,3
	Casi siempre	29	50,9	50,9	84,2
	Siempre	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 16. Logras los resultados esperados en actividades complejas con un alto grado de incertidumbre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	10,5	10,5	10,5
	A veces	17	29,8	29,8	40,4
	Casi siempre	28	49,1	49,1	89,5
	Siempre	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 17. Lideras el desarrollo y puesta en marcha

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	19	33,3	33,3	36,8
	Casi siempre	32	56,1	56,1	93,0
	Siempre	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 18. Realizas los ajustes necesarios para obtener un impacto positivo en factores claves y/o estratégicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	5,3	5,3	5,3
	A veces	14	24,6	24,6	29,8
	Casi siempre	29	50,9	50,9	80,7
	Siempre	11	19,3	19,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 19. Realizas actividades que se te encomiendan aportando valor procedente de tu saber hacer

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	13	22,8	22,8	26,3
	Casi siempre	28	49,1	49,1	75,4
	Siempre	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 20. Detectas necesidades para la realización de tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	13	22,8	22,8	26,3
	Casi siempre	29	50,9	50,9	77,2
	Siempre	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 21. Suele aportar información relevante y acorde con las demandas del empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	13	22,8	22,8	26,3
	Casi siempre	36	63,2	63,2	89,5
	Siempre	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 22. Expones la información de forma clara y utilizando el lenguaje apropiado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	14	24,6	24,6	26,3
	Casi siempre	28	49,1	49,1	75,4
	Siempre	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 23. Utilizas los canales adecuados para la comunicación de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	12,3	12,3	12,3
	Casi siempre	34	59,6	59,6	71,9
	Siempre	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 24. Compartes información relevante, tanto entre personas de tu entorno y cerca como con el resto de personas a las que puede ser de utilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	9	15,8	15,8	19,3
	Casi siempre	30	52,6	52,6	71,9
	Siempre	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 25. En tus comunicaciones transmites credibilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	3,5	3,5	3,5
	A veces	4	7,0	7,0	10,5
	Casi siempre	29	50,9	50,9	61,4
	Siempre	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 26. Identificas problemas de comunicación en tu centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	17,5	17,5	17,5
	Casi siempre	34	59,6	59,6	77,2
	Siempre	13	22,8	22,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 27. Adecuas tus conocimientos para aprender a aprender

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	5,3	5,3	5,3
	Casi siempre	30	52,6	52,6	57,9
	Siempre	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 28. Coordinas y conduces al equipo hacia el logro de los objetivos en su centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	10	17,5	17,5	19,3
	Casi siempre	34	59,6	59,6	78,9
	Siempre	12	21,1	21,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 29. Creas una red social de expertos profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	8,8	8,8	8,8
	A veces	22	38,6	38,6	47,4
	Casi siempre	26	45,6	45,6	93,0
	Siempre	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 30. Consideras que la organización gestiona una comunicación social fuera del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	5,3	5,3	5,3
	A veces	20	35,1	35,1	40,4
	Casi siempre	27	47,4	47,4	87,7
	Siempre	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 31. Aporta ideas cuando se te requieren, esbozando su desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	17,5	17,5	17,5
	Casi siempre	37	64,9	64,9	82,5
	Siempre	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 32. Propones ideas como respuesta a necesidades propias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	11	19,3	19,3	21,1
	Casi siempre	33	57,9	57,9	78,9
	Siempre	12	21,1	21,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 33. Propones ideas como respuesta a necesidades del entorno (interno y externo)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	11	19,3	19,3	21,1
	Casi siempre	35	61,4	61,4	82,5
	Siempre	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 34. Lideras en tu grupo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	7,0	7,0	7,0
	A veces	16	28,1	28,1	35,1
	Casi siempre	30	52,6	52,6	87,7
	Siempre	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 35. Motivas al equipo hacia el logro de los objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	14	24,6	24,6	26,3
	Casi siempre	32	56,1	56,1	82,5
	Siempre	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Preguntas 36. Asumes los objetivos y orientas tus actuaciones hacia el logro de los mismos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	10	17,5	17,5	19,3
	Casi siempre	28	49,1	49,1	68,4
	Siempre	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 37. Tomas la iniciativa en la transmisión de la información, aportando información a la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	22,8	22,8	22,8
	Casi siempre	33	57,9	57,9	80,7
	Siempre	11	19,3	19,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 38. Actúas sistemáticamente para aumentar el conocimiento global

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,8	1,8	1,8
	A veces	12	21,1	21,1	22,8
	Casi siempre	35	61,4	61,4	84,2
	Siempre	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 39. Te muestras proactivo ante la realización de las actividades del equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	8,8	8,8	8,8
	Casi siempre	41	71,9	71,9	80,7
	Siempre	11	19,3	19,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 40. Propones alternativas de mejora para el logro de objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	5,3	5,3	5,3
	Casi siempre	34	59,6	59,6	64,9
	Siempre	20	35,1	35,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

PREGUNTAS DE INSERCION LABORAL

Pregunta 1. Aunque estoy sin trabajo considero más importante otros aspectos de mi vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	12,3	12,3	12,3
	Desacuerdo	7	12,3	12,3	24,6
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	12	21,1	21,1	45,6
	De acuerdo	26	45,6	45,6	91,2
	Totalmente de acuerdo	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 2. Considero que no sólo por afinidad política se encuentra hoy en día trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	8,8	8,8	8,8
	Desacuerdo	10	17,5	17,5	26,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	9	15,8	15,8	42,1
	De acuerdo	15	26,3	26,3	68,4
	Totalmente de acuerdo	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 3. Actualmente me considero suficientemente preparado para trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Desacuerdo	1	1,8	1,8	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4	7,0	7,0	10,5
	De acuerdo	36	63,2	63,2	73,7
	Totalmente de acuerdo	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 4. Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole un tiempo todos los días

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	7,0	7,0	7,0
	Desacuerdo	7	12,3	12,3	19,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	21	36,8	36,8	56,1
	De acuerdo	20	35,1	35,1	91,2
	Totalmente de acuerdo	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 5. Procuro aprender continuamente cosas nuevas relacionadas con mi ocupación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	5	8,8	8,8	10,5
	De acuerdo	26	45,6	45,6	56,1
	Totalmente de acuerdo	25	43,9	43,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 6. Pienso que trabajar es una manera de ser útil para la sociedad y me facilita relacionarme y autorealizarme

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Desacuerdo	1	1,8	1,8	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	5,3	5,3	8,8
	De acuerdo	24	42,1	42,1	50,9
	Totalmente de acuerdo	28	49,1	49,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 7. Dentro de un mes puedo conseguir un trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Desacuerdo	4	7,0	7,0	10,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	14	24,6	24,6	35,1
	De acuerdo	30	52,6	52,6	87,7
	Totalmente de acuerdo	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 8. Soy muy constante y perseverante a la hora conseguir algo que me interesa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	5	8,8	8,8	12,3
	De acuerdo	33	57,9	57,9	70,2
	Totalmente de acuerdo	17	29,8	29,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 9. Le dedico a la búsqueda de empleo, como mínimo, de diez a veinte horas a la semana

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Desacuerdo	15	26,3	26,3	29,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	27	47,4	47,4	77,2
	De acuerdo	9	15,8	15,8	93,0
	Totalmente de acuerdo	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 10. Dentro de tres meses puedo conseguir un trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Desacuerdo	3	5,3	5,3	8,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	14	24,6	24,6	33,3
	De acuerdo	29	50,9	50,9	84,2
	Totalmente de acuerdo	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 11. Sé comportarme en una entrevista personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	7	12,3	12,3	14,0
	De acuerdo	35	61,4	61,4	75,4
	Totalmente de acuerdo	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 12. Dentro de seis meses puedo conseguir trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,3	5,3	5,3
	Desacuerdo	4	7,0	7,0	12,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	16	28,1	28,1	40,4
	De acuerdo	26	45,6	45,6	86,0
	Totalmente de acuerdo	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 13. Estoy convencido/a de que la formación repercute en la consecución y en el mantenimiento del empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	10	17,5	17,5	19,3
	De acuerdo	23	40,4	40,4	59,6
	Totalmente de acuerdo	23	40,4	40,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 14. Encontrar trabajo no va a depender de mi suerte sino sobre todo de mis capacidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Desacuerdo	1	1,8	1,8	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	6	10,5	10,5	14,0
	De acuerdo	29	50,9	50,9	64,9
	Totalmente de acuerdo	20	35,1	35,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 15. Realizo una búsqueda de empleo planificada organizando mi actuación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	19	33,3	33,3	36,8
	De acuerdo	29	50,9	50,9	87,7
	Totalmente de acuerdo	7	12,3	12,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 16. Me considero un/a buen/a profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	5,3	5,3	7,0
	De acuerdo	37	64,9	64,9	71,9
	Totalmente de acuerdo	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 17. Prefiero trabajar y tener independencia económica antes que vivir de mi familia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	10	17,5	17,5	21,1
	De acuerdo	26	45,6	45,6	66,7
	Totalmente de acuerdo	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 18. Mi situación familiar me facilita realizar la búsqueda de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Desacuerdo	8	14,0	14,0	15,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	16	28,1	28,1	43,9
	De acuerdo	22	38,6	38,6	82,5
	Totalmente de acuerdo	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 19. Considero mi situación de desempleo desesperante

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	24,6	24,6	24,6
	Desacuerdo	13	22,8	22,8	47,4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	15	26,3	26,3	73,7
	De acuerdo	7	12,3	12,3	86,0
	Totalmente de acuerdo	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 20. Necesito un trabajo para poder mantenerme

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Desacuerdo	6	10,5	10,5	14,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	20	35,1	35,1	49,1
	De acuerdo	21	36,8	36,8	86,0
	Totalmente de acuerdo	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 21. Tengo que aportar dinero en mi casa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Desacuerdo	9	15,8	15,8	19,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	9	15,8	15,8	35,1
	De acuerdo	29	50,9	50,9	86,0
	Totalmente de acuerdo	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 22. Dentro de un año puedo conseguir un trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	10,5	10,5	10,5
	Desacuerdo	4	7,0	7,0	17,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	15	26,3	26,3	43,9
	De acuerdo	23	40,4	40,4	84,2
	Totalmente de acuerdo	9	15,8	15,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 23. Si pudiera conseguir un nuevo empleo dejaría el actual empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Desacuerdo	7	12,3	12,3	14,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	20	35,1	35,1	49,1
	De acuerdo	21	36,8	36,8	86,0
	Totalmente de acuerdo	8	14,0	14,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 24. Considero a menudo que necesito capacitarme de acuerdo a lo que pide el Mercado Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	3	5,3	5,3	8,8
	De acuerdo	28	49,1	49,1	57,9
	Totalmente de acuerdo	24	42,1	42,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 25. Si estuviese trabajando, seguiría formándome dentro de mi ocupación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Desacuerdo	1	1,8	1,8	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	7	12,3	12,3	15,8
	De acuerdo	21	36,8	36,8	52,6
	Totalmente de acuerdo	27	47,4	47,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 26. Tengo experiencia de haber realizado pruebas psicotécnicas al momento de ingresar a un empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	7,0	7,0	7,0
	Desacuerdo	2	3,5	3,5	10,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	17	29,8	29,8	40,4
	De acuerdo	24	42,1	42,1	82,5
	Totalmente de acuerdo	10	17,5	17,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 27. Mi entorno más próximo (familia y amistades) me incentivan para que me forme profesionalmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	4	7,0	7,0	7,0
	De acuerdo	35	61,4	61,4	68,4
	Totalmente de acuerdo	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 28. Una de las razones por la que no encuentro trabajo es por falta de formación, de experiencia, de carácter, por no saber dónde buscarlo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	10,5	10,5	10,5
	Desacuerdo	15	26,3	26,3	36,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	21	36,8	36,8	73,7
	De acuerdo	10	17,5	17,5	91,2
	Totalmente de acuerdo	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 29. Considera que su ingreso monetario es bajo a comparación de otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	5,3	5,3	5,3
	Desacuerdo	8	14,0	14,0	19,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	22	38,6	38,6	57,9
	De acuerdo	21	36,8	36,8	94,7
	Totalmente de acuerdo	3	5,3	5,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 30. Me preocupo de informarme sobre cómo evoluciona mi profesión con las nuevas tecnologías

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	8	14,0	14,0	14,0
	De acuerdo	35	61,4	61,4	75,4
	Totalmente de acuerdo	14	24,6	24,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 31. Además del sueldo hay otros aspectos importantes por los que quiero trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	5	8,8	8,8	12,3
	De acuerdo	25	43,9	43,9	56,1
	Totalmente de acuerdo	25	43,9	43,9	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 32. Me siento nervioso cuando estoy en una entrevista de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	7,0	7,0	7,0
	Desacuerdo	15	26,3	26,3	33,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	19	33,3	33,3	66,7
	De acuerdo	17	29,8	29,8	96,5
	Totalmente de acuerdo	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 33. Le exigen una mayor dedicación en su empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Desacuerdo	2	3,5	3,5	5,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	16	28,1	28,1	33,3
	De acuerdo	33	57,9	57,9	91,2
	Totalmente de acuerdo	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 34. Aceptaría acceder a un puesto gerencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	11	19,3	19,3	21,1
	De acuerdo	29	50,9	50,9	71,9
	Totalmente de acuerdo	16	28,1	28,1	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 35. Estoy dispuesto a bajar mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de trabajar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	24,6	24,6	24,6
	Desacuerdo	9	15,8	15,8	40,4
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	22	38,6	38,6	78,9
	De acuerdo	10	17,5	17,5	96,5
	Totalmente de acuerdo	2	3,5	3,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 36. Es cierto que mi situación de desempleo no depende exclusivamente de la escasez de ofertas de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	8,8	8,8	8,8
	Desacuerdo	5	8,8	8,8	17,5
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	26	45,6	45,6	63,2
	De acuerdo	16	28,1	28,1	91,2
	Totalmente de acuerdo	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 37. Conozco, básicamente, las leyes laborales y como me afectan en la búsqueda de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	3,5	3,5	3,5
	Desacuerdo	1	1,8	1,8	5,3
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	21	36,8	36,8	42,1
	De acuerdo	28	49,1	49,1	91,2
	Totalmente de acuerdo	5	8,8	8,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 38. Aceptaría cualquier horario ante una oferta de empleo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	7,0	7,0	7,0
	Desacuerdo	13	22,8	22,8	29,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	19	33,3	33,3	63,2
	De acuerdo	15	26,3	26,3	89,5
	Totalmente de acuerdo	6	10,5	10,5	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 39. Aceptaría un trabajo por el que tuviese que cambiar mi lugar de residencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	7,0	7,0	7,0
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	13	22,8	22,8	29,8
	De acuerdo	22	38,6	38,6	68,4
	Totalmente de acuerdo	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Pregunta 40. Con frecuencia envío cartas y currículum a empresas o me dirijo personalmente a ellas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,8	1,8	1,8
	Desacuerdo	16	28,1	28,1	29,8
	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	20	35,1	35,1	64,9
	De acuerdo	16	28,1	28,1	93,0
	Totalmente de acuerdo	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	