

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA
OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
Y FINANZAS

“LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DE
ADMINISTRACION Y SU INSERCIÓN LABORAL EN LAS
EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO “

AUTOR:

BACHILLER: ESPINOZA QUIÑONES MARELLY

ASESOR:

LIC. AGUSTO APONTE BLASS

2016

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y NEGOCIOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA
OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION
Y FINANZAS

“LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DE
ADMINISTRACION Y SU INSERCIÓN LABORAL EN LAS
EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO “

AUTOR:

BACHILLER: ESPINOZA QUIÑONES MARELLY

ASESOR:

LIC. AGUSTO APONTE BLASS

2016

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

TITULO:

LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION Y SU
INSERCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA
CIUDAD DE CHICLAYO

Trabajo presentado como requisito para optar el título profesional de
Administración y Finanzas, sustentado por:

BACH: ESPINOZA QUIÑONES MARELLY

Autor

LIC. AGUSTO APONTE BLASS

Asesor

Aprobado por el siguiente jurado:

Mg. LUIS CAMPOS CONTRERAS

Presidente

CPC.MARCO PORRO VALVERDE

Secretario

CPCC .PASCUAL ROSALES ABAD

Vocal

DEDICATORIA

A Dios como ser supremo y creador nuestro y de todo lo que nos rodea y por habernos dado la inteligencia, paciencia y ser nuestro guía en nuestra vida.

A mi padre y a mi madre. Que siempre han estado ahí para mí, brindándome su apoyo incondicional y por inculcarme principios, valores y en especial el de perseverancia para afrontar los retos de la vida.

AGRADECIMIENTO

A las empresas comerciales por habernos facilitado información y a la vez de aplicar los instrumentos necesarios para la realización de este Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Administración y Finanzas.

A DIOS por iluminarme a mi familia por su apoyo incondicional y a mis compañeros por su cariño y afecto.

INDICE

RESUMEN.....	1
INTRODUCCION.....	2
PRESENTACION.....	3
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Planteamiento del problema	4-7
1.2. Formulación del problema.....	8
1.2.1. Problema general.....	8
1.2.2. Problemas específicos.....	8
1.3. Objetivos	9
1.3.1. Objetivo general.....	9
1.3.2. Objetivo específico.....	9
1.4. Justificación de la investigación.....	10
1.4.1. Justificación práctica.....	10
1.4.2. Justificación teórica.....	10
1.4.3. Justificación metodológica.....	10
CAPITULO II: FUNDAMENTO TEORICO-CIENTIFICO (MARCO REFERENCIAL)	
2.1. Antecedentes de la investigación.....	11- 13
2.2. Base teórica –científica.....	14
2.2.1. Marco teórico.....	14- 25
2.2.2. Marco conceptual.....	26- 28
2.3. Hipótesis.....	29
2.3.1. Hipótesis general.....	29
2.3.2. Hipótesis específicas.....	29
2.4. Variables.....	30

2.4.1. Operacionalizacion de variables-cuadro de consistencia.....	30
--	----

CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación.....	31
3.1.1. Tipo de investigación.....	32
3.1.2. Nivel de investigación.....	32
3.1.3. Diseño de investigación.....	32
3.2. Población y muestra	33
3.2.1. Población.....	33
3.2.2. Muestra.....	33
3.3. Materiales, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	34
3.3.1. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	34
3.4. Análisis estadístico y procesamiento de datos.....	35-43

CAPITULO V: PRESENTACION Y APLICACIÓN DE RESULTADOS

CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	46
BIBLIOGRAFIA.....	47
LINKOGRAFIA.....	48
ANEXOS.....	49-55

RESUMEN

La presente investigación fue realizada, para conocer que competencias laborales que requieren para la contratación de los egresados de administración.

El objetivo principal fue determinar las competencias que requieren las empresas comerciales que determinan la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo; en el proceso de investigación del marco teórico se presentaron algunas dificultades en la primera variable, ya que además de ser de reciente aparición muchos autores no le dan mayor validez.

El concepto de “competencias” se sigue implementando cada vez más en el ámbito educativo a nivel mundial (Tobón, 2006) haciendo que las instituciones educativas requieran de un currículo por Competencias que permita formar a los estudiantes con los conocimientos, capacidades, destrezas, habilidades, valores y actitudes que las empresas necesitan y que además les permita a sus egresados ser competitivos en el mercado laboral.

Los instrumentos que se utilizaron fueron un cuestionario, que se aplicaron a los egresados de administración de las empresas comerciales más importantes de la ciudad de Chiclayo que conforman el total de la muestra.

Posteriormente se realizó un cuadro comparativo entre el proceso de selección de personal sin competencias y el proceso de selección por competencias laborales. Obteniendo una diferencia tanto en los pasos como en las técnicas que se pueden utilizar. En recursos humanos se habla comúnmente de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales se pueda diferenciar a las personas. Sin embargo, hoy día es cada vez más común encontrar las descripciones de puestos, o los requerimientos de los superiores en términos de competencias.

INTRODUCCIÓN

Las empresas de hoy necesitan contar con personal que demuestre ser capaz de ejecutar su trabajo eficientemente, que tenga los conocimientos teóricos, pero que además tenga la capacidad de lograr un objetivo o resultado en un contexto dado. Lo que diferencia a una empresa de otra no es lo moderno de su tecnología, los procesos de producción o su estructura organizativa, lo que hace la diferencia es la calidad del recurso humano que trabaja para ella y las estrategias que adopte para lograrlo.

Desde los años ochenta, debido a la desactualización de los sistemas educativos y de formación profesional prevalecientes en países desarrollados, el término competencia tomó un nuevo empuje. Actualmente representa un factor clave para la competitividad de las instituciones y empresas que quieren estar a la vanguardia y así hacer negocios en los mercados globales.

La formación profesional universitaria de las personas es de vital importancia para el progreso económico y social de las sociedades modernas. Esta permite el desarrollo de una serie de competencias y genera conocimientos aplicables a los sectores productivos. Las universidades como centros generadores de conocimientos juegan un papel fundamental en la educación integral, en especial de los jóvenes que la integran y que posteriormente serán profesionales que ingresarán al mercado laboral.

En este mundo globalizado donde las fronteras cada vez son menos y las distancias se hacen más cortas, es evidente que el mercado laboral se vuelve cada vez más competitivo. Los profesionales ya no solo tienen que competir con personas de la misma región o país, sino que además tienen que enfrentarse con profesionales extranjeros, los cuales en algunos casos poseen más preparación en diferentes áreas del conocimiento, que dominan

varios idiomas y que tienen más experiencia en el campo laboral. Es entonces ahí donde la formación impartida por la universidad juega un papel fundamental, ya que la Universidad desde sus comienzos ha sido fuente de generación del conocimiento y transmisión de este.

En la presente investigación se realiza un diagnostico cualitativo y cuantitativo de las competencias laborales que requieren las entidades financieras para la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo.

Se identifican las necesidades que tienen las entidades financieras respecto a las competencias laborales que debe tener un egresado de administración de empresas.

PRESENTACION

Este presente trabajo de investigación titulado **LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION Y SU INSERCIÓN EN LAS EMPRESAS COMERCIALES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2015**, tiene el fundamental de determinar las competencias laborales que requieren las empresas comerciales que determinan la contratación de los egresados de administración de la ciudad de Chiclayo.

La tesis se realizó gracias a las investigaciones que realizamos a las empresas comerciales de la ciudad de Chiclayo, durante cuatro meses, cuya experiencia ha sido de mucho aprendizaje para mi formación profesional.

La tesis contiene el desarrollo de todas las actividades realizadas a lo largo del tiempo que desempeñe laborándola.

El objetivo de esta tesis es dar a conocer en forma detallada todas las funciones realizadas en la institución, Universidad Particular de Chiclayo, en calidad del estudiante, lo que garantiza un mejor desempeño futuro profesional, con los conocimientos adquiridos en dicha área.

Es importante resaltar que esta etapa de realizar el trabajo de investigación es de mucha importancia para el desarrollo personal, como también profesional ya que ayudara a enriquecer los conocimientos desarrollados en la universidad y llevarlos a cabo, para lo cual estamos conociendo el desarrollo de las actividades en campo laboral, asimismo también desempeñarse eficientemente en un puesto laboral con grandes habilidades, conocimientos y competencias desarrollados que servirán para cualquier trabajo profesional.

CAPITULO I:

PROBLEMA DE INVESTIGACION

LAS COMPETENCIAS DE LOS EGRESADOS DE ADMINISTRACION Y SU INSERCIÓN LABORAL EN LAS EMPRESAS COMERCIALES

1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:

Hoy en día existe una amplia corriente en la toma de conciencia de la colaboración entre Universidad y Empresa, no sólo es necesaria, sino vital, para ambas realidades, y estos dos mundos tan diferentes están motivados a entenderse a costa de poner en riesgo su crecimiento y desarrollo. Para ello será necesario mejorar, no tanto la cantidad, sino la calidad de los involucrados. Ambos mundos están sometidos a profundos cambios fruto de los grandes conflictos que está sufriendo nuestra sociedad (Del Castillo, 2012).

En épocas de crecimiento de la economía, el mercado local presenta grandes oportunidades. En este escenario, un factor que se convierte en clave es evitar que se produzca la escasez de profesionales capacitados. El talento experto no se puede improvisar en corto plazo, y si no se trabaja por la mayor empleabilidad de los Profesionales locales, se puede frenar el impulso de las empresas (Del Castillo, 2012).

En el Perú, la demanda de contrataciones de ejecutivos Egresados al cierre del 2014 se esperaba que fuera entre 8% y 15% superior a la del año anterior, nivel que a su vez había crecido en relación al año previo (Del Castillo, 2012)

El portal del departamento de Lambayeque (Lambayeque, 2014) indica que en la región destaca la producción agroindustrial, comercio y manufactura y su desarrollo continúa en movimiento con la elaboración de biocombustible, en etapas previas al etanol, a cargo de haciendas azucareras como Pomalca. Por otro lado el crecimiento del PBI fue el resultado de la evolución favorable de la actividad construcción (14,8%), comercio (7,0%) y otros servicios (7,0%) (INEI, 2015) Este escenario genera una agenda de trabajo importante para diferentes ámbitos.

Al definir características y habilidades como conjunto de cualidades físicas o intelectuales para efectuar tareas específicas en alguna área, por ejemplo la habilidad en tomar decisiones rápidas y eficazmente, conducir a un grupo de personas para el logro de un objetivo, entre otras. pág. 3

Desde la oferta laboral hay un importante interés por prepararse para ser más empleables. Además de la experiencia acumulada, habría que ocuparse de la capacitación y actualización. Cubierto esto, cobra relevancia la habilidad del

Profesional por emplear los canales adecuados para vincularse con la demanda laboral. Dado que las empresas tienen retos importantes para realizar una gestión de excelencia, es relevante conocer cuánto sabe el Profesional sobre los retos de una gestión responsable; cómo considera en sus propuestas los intereses e impactos de los diferentes grupos de interés; cómo instauraría prácticas de transparencia y rendición de cuentas manejando indicadores de gestión con una mirada amplia, con una buena práctica de valores morales y éticos, alejados de toda mala práctica y por último, qué habilidades muestra para interactuar en equipo manejando a un grupo humano e interactuando con los diversos stakeholders de la organización (Temple, 2008)

Mencionado lo anterior se puede concluir que todo ello conlleva a generar competitividad para las empresas que buscan finalmente dirigir sus operaciones bajo la dirección de un Profesional altamente competitivo y ético. Por lo tanto, las empresas hoy en día requieren Profesionales con determinados Perfiles de lo cual se encuentran muy poco en el gran volumen de candidatos que ofrecen sus servicios profesionales; no basta con egresar o tener un Título Profesional de una buena universidad o instituto, hay que desarrollar además Competencias y habilidades que hacen a un Profesional realmente competente en el mercado laboral. En adición a ello podemos decir que posiblemente exista una gran distancia entre lo que las empresas requieren y lo que los jóvenes Egresados ofrecen, si esto fuera así, las Universidades Peruanas estarían impartiendo conocimientos que distan de lo que las empresas realmente necesitan.

Al terminar una carrera universitaria o técnica, la gran preocupación de los jóvenes es que, si encontrarán o no un puesto de trabajo y uno que no sólo sea capaz de cubrir sus principales gastos, sino que les permita desarrollar un plan de carrera personal y por supuesto, aplicar todos los conocimientos adquiridos en las aulas. Ante tal situación surgen las interrogantes: ¿Qué tan preparados están hoy en día los jóvenes al terminar sus estudios superiores, teniendo en cuenta la competitividad laboral?, ¿será suficiente hoy en día haber acabado una carrera Profesional en una Universidad de prestigio para lograr el éxito Profesional?, ¿Qué Competencias debe tener un Administrador de Empresas y que sean requeridos por las principales Empresas del departamento de Lambayeque?

Dado que las empresas tienen retos importantes para realizar una gestión de excelencia, es relevante conocer cuánto sabe el Profesional sobre los retos de una gestión responsable; cómo considera en sus propuestas los intereses e impactos de los diferentes grupos de interés; cómo instauraría prácticas de

transparencia y rendición de cuentas manejando indicadores de gestión con una mirada amplia, con una buena práctica de valores morales y éticos, alejados de toda mala práctica y por último, qué habilidades muestra para interactuar en equipo manejando a un grupo humano e interactuando con los diversos stakeholders de la organización (Temple, 2008).

En adición a ello podemos decir que posiblemente exista una gran distancia entre lo que las empresas requieren y lo que los jóvenes Egresados ofrecen, si esto fuera así, las Universidades Peruanas estarían impartiendo conocimientos que distan de lo que las empresas realmente necesitan

Según (Del Castillo, 2012) Las competencias laborales de los estudiantes y egresados deben ser reforzadas, partiendo de la base de una educación de calidad, educación que debe atender la demanda de los sectores productivos; pero que a su vez no puede perder su carácter científico y metodológico. Por tal motivo, la educación impartida en el programa de Administración de Empresas debe tener en cuenta el ser, el saber y el saber hacer de las personas, combinando competencias generales y específicas con los conocimientos técnicos. Lo anterior se complementa con la formación humanística que promueve la universidad, con lo cual estudiantes y egresados tendrán unas bases sólidas para desempeñarse en el campo académico, científico y laboral. Pág.12

Según (Rodríguez, Herrera y Páez, 2009) En su investigación competencias laborales, procedimientos para su gestión estratégica realizada en una importante empresa de producción de alimentos, publicado en internet. Se plantearon considerar las competencias laborales como un proceso que abarca todas y cada una de las áreas organizativas de la entidad y sus puestos de trabajo. Se realizó de forma descriptiva al utilizar una herramienta de diagnóstico de la empresa de gestión del conocimiento y la tecnología, apoyada también por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual está destinada a medir en las organizaciones los niveles alcanzados en tres indicadores fundamentales, que constituyen requisitos imprescindibles para la ejecución del proceso de implementación de las normas. Los indicadores son la integración externa y la integración estratégica, alcanzada por la organización.

La herramienta de diagnóstico empleada, también le permitió a la organización evaluar el comportamiento de los diferentes módulos, relacionados con el sistema de gestión integrada de capital humano, en especial el módulo de competencias laborales. La valoración realizada del

comportamiento del módulo de competencias laborales, permitió además identificar y evaluar los problemas vinculados al mismo, y llegar a un consenso en relación a las medidas correctivas para darle solución a éstos.pág. 5

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿De qué manera el desarrollo de las competencias de los egresados de administración permitirán su inserción laboral en las empresas comerciales de la Ciudad de Chiclayo, 2015?

INDICADORES:

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Competencias.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Inserción Laboral.

VARIABLES V.I Competencias	INDICADORES competencias cognoscitivas Competencia comunicativa Competencia sociocultural
V.D Inserción Laboral	Empleabilidad Ocupabilidad

PROBLEMAS ESPECIFICOS:

- ¿De qué manera influye las competencias cognoscitivas en los egresados de administración para su empleabilidad en las empresas comerciales de la Ciudad de Chiclayo 2015?
- ¿Cómo influye la competencia comunicativa en las principales empresas comerciales de la Ciudad de Chiclayo para su inserción laboral de los egresados de administración?
- ¿Cómo la competencia socio-cultural se relacionan con la ocupabilidad de los egresados de administración en las empresas comerciales de la Ciudad de Chiclayo 2015?
- ¿De que manera competencia sociocultural que emplean los egresados de administración se relaciona con la ocupabilidad en las empresas comerciales de la ciudad de Chiclayo 2015?

1.3. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Determinar el desarrollo de las competencias de los egresados de administración para su inserción laboral en las empresas comerciales de la ciudad de Chiclayo 2015

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Explicar de qué manera las competencias cognoscitivas influye en la empleabilidad de los egresados de administración en las empresas comerciales de la Ciudad de Chiclayo

Determinar y conocer de qué manera la competencia comunicativa se relaciona en la inserción laboral de los egresados de administración en las empresas comerciales de la ciudad de Chiclayo.

Determinar la relación que existe entre la competencia sociocultural y la ocupabilidad de los egresados de administración en las empresas comerciales de la Ciudad de Chiclayo 2015.

1.4 LA JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA.

1.4.1 Justificación Teórico:

El presente trabajo dará como resultado conocer que las empresas de hoy en día requieren Profesionales con determinados Perfiles de lo cual se encuentran muy poco en el gran volumen de candidatos que ofrecen sus servicios profesionales; no basta con egresar o tener un Título Profesional de una buena universidad o instituto, hay que desarrollar además Competencias y habilidades que hacen a un Profesional realmente competente en el mercado laboral. La manera de identificar las competencias conducentes a un desempeño superior de los egresados de administración de empresas sería conociendo las Necesidades del mercado, las cuales se centran en las empresas, de acuerdo a los perfiles que ellas manejen y formando a los profesionales en estas Competencias requeridas.

1.4.2 Justificación Metodológica:

Se han realizado diversas investigaciones relacionadas con este tema de investigación las cuales tratan de demostrar que competencias requieren las empresas de los egresados de administración y el perfil que hoy en día ofrecen las universidades.

Por ello la presente investigación demuestra aquellas competencias en las que actualmente los recién egresados de administración de empresas tienen que desempeñarse de manera eficiente y cuáles son aquellas Debilidades o Falencias que muchas veces por falta de formación académica un recién Egresado no las tiene. Finalmente esta investigación recogida, demuestra las competencias y el Perfil Profesional del recién Egresado de Administración de Empresas basado en sus competencias y conocimientos, habilidades que hoy en día es requerido por las principales empresas del departamento de Lambayeque.

1.4.3 Justificación Práctica:

Esta investigación dará como resultado las competencias y el perfil profesional que debe tener el recién Egresado de Administración de Empresas que requieren hoy en día las Principales empresas del departamento de Lambayeque, que servirá de Ayuda para afinar los lineamientos del actual Perfil, bajo el cual se plantea la educación Universitaria y de alguna manera disminuir la brecha entre lo que el mercado laboral busca .

CAPITULO II:
FUNDAMENTO TEORICO-CIENTIFICO
(MARCO REFERENCIAL)

2.1 .ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Un estudio (Del Castillo, 2012) en su tesis “PROPUESTA DEL PERFIL PROFESIONAL DEL RECIÉN EGRESADO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS BASADO EN SUS COMPETENCIAS COGNOSITIVAS, GENERALES Y ESPECIFICAS, QUE REQUIEREN HOY EN DÍA LAS PRINCIPALES EMPRESAS DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE” De la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, afirma En procesos de selección de personal, no sólo la empresa selecciona un candidato. El profesional debe saber evaluar a la organización que lo convoca. Se trata de confrontar expectativas en ambos sentidos y de entender si hay coincidencias en cuanto a valores organizacionales y valores personales. Un estudio que analiza 720 compañías en más de 2,200 segmentos de mercado en áreas geográficas alrededor del mundo nos indica que las empresas que actúan en mercados emergentes como el nuestro han logrado en los últimos años un crecimiento promedio anual en ingresos del 23.9%, frente al 10.7% logrado por empresas que operan en los mercados desarrollados. Y el Perú resulta ser una de las economías emergentes más interesantes en la actualidad. Aunque hoy en día, el uso de entrevistas por web cam, redes sociales, etc. pueden atraer nuestra atención, no debemos olvidar algunos temas fundamentales (Del Castillo, 2012): Nuestra reputación laboral se construye en base a nuestra trayectoria. Por lo tanto, la experiencia acumulada y los logros que podamos exhibir son importantes. Así se entiende la relevancia de las referencias de otros profesionales. En procesos de selección de personal, no sólo la empresa selecciona un candidato. El profesional debe saber evaluar a la organización que lo convoca. Se trata de confrontar expectativas en ambos sentidos y de entender si hay coincidencias en cuanto a valores organizacionales y valores personales. (Pág. ,17)

Conclusión:

Ante el constante cambio por la globalización se presentan muchos factores como negativos. Existe una gran oferta de profesionales que egresan año a año al mercado laboral cada vez más exigente. Ahora no sólo se busca administradores que cuenten con el conocimiento teórico, ahora para ser más empleables es necesario cumplir también con los siguientes factores, según un estudio de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (Aplicadas, 2009) que son:

- 1) Lectura de diarios y noticias nacionales e internacionales.
- 2) Dominio de una lengua extranjera y vivencias en el extranjero.
- 3) Dominio de los programas de computación.
- 4) Cursos de especialización.
- 5) Energía, entusiasmo y actitud ganadora.
- 6) Inteligencia social (interés por los demás).
- 7) Inteligencia emocional (tolerancia).
- 8) Consistencia (coherencia entre la vida profesional y la vida privada).
- 9) Adaptabilidad y flexibilidad.
- 10) Agente de cambio.
- 11) Visión empresarial de la propia carrera.
- 12) Marketing personal.
- 13) Red de contactos.
- 14) Competitividad a nivel internacional, competencia comunicativa

Según Jorge Luis Martínez León su tesis ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS LABORALES DEL EGRESADO DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE CARTAGENA afirma que las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad son las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial. A fines del siglo XX, el concepto de competencia se había extendido, tanto en los países desarrollados como en América Latina, especialmente en los ámbitos laboral y educativo. Sin embargo, era evidente que existían dos grandes tendencias para aproximarse a dicho concepto: la del mercado de trabajo, que está asociada a las denominadas competencias profesionales o laborales, y la educativa, vinculada a las competencias de egreso o curriculares. El enfoque de competencias profesionales tiene doble origen: normativo y empresarial. Por un lado, está unido a la regulación de las cualificaciones profesionales de los trabajadores en ejercicio para su posible normalización. Y de otro, aparece ligado a las políticas de gestión de personal que llevan a cabo consultorías y

empresas ad hoc (grandes compañías), con el objetivo permanente de rentabilizar, optimizar o adecuar la mano de obra a sus necesidades cambiantes, atribuidas a los cambios en la organización del trabajo y del consumo.

2.2 BASE TEORICA CIENTIFICA

2.2.1 MARCO TEÓRICO:

Según reconocido autor en el ámbito de las competencias Woodruffe (1993) en su libro Competencias en el campo laboral afirma que la reconocido competencia es: «la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica». Cada competencia es así entendida como la integración de tres tipos de saberes: «conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (meta cognición) «características personales (conocimiento, habilidades y actitudes) que llevan a desempeños adaptativos en ambientes significativos». (Pág. 4)

Existen diversas taxonomías de las competencias laborales, entre las que se destacan las presentadas por Corvalán y Hawes (2005) y por Pereda y Berrocal (2001). En este sentido se propone la siguiente .

clasificación:

Capacidades cognitivas:

Según experto autor (Pereda y Berrocal, 2001). Las capacidades cognitivas son aquellas que se refieren a lo relacionado con el procesamiento de la información, esto es la atención, percepción, memoria, resolución de problemas, comprensión, establecimientos de analogías entre otras.

La organización estadounidense de y para personas con discapacidad intelectual define la accesibilidad cognitiva en términos de una serie de requisitos que el proceso de comunicación debe cumplir para que la información sea accesible:

- Disminuir la dependencia de la memorización como herramienta para recordar información.
- Utilizar el mayor número de formatos complementarios como sea posible (visual, audio, multi-gráfico).

- Reducir la necesidad del destinatario de utilizar sus habilidades organizativas complejas.
- Presentar en un vocabulario o nivel de lectura que se aproxime al nivel de comprensión de los receptores.

La competencia cognitiva, sociocultural y comunicativa

Según los autores Corvalán y Hawes (2005) quizás uno de los autores más referenciados en el estudio de la competencia y la formación, la competencia afirma que la elaboración del marco conceptual de un nuevo enfoque de la enseñanza debe revelar los nexos entre los procesos cognitivos, el discurso y los procesos socioculturales en los que las personas interactúan, lo cual exige el desarrollo de su competencia cognitiva, comunicativa y sociocultural.

La competencia cognitiva, comunicativa y sociocultural, constituye un todo divisible sólo desde el punto de vista metodológico. La unidad y cohesión de sus dimensiones está dada porque quién aprende y se comunica es la personalidad, de acuerdo con la herencia sociocultural adquirida socialmente y que implica sus saberes culturales, sus conocimientos, necesidades, intereses, motivos, sentimientos y valores. Teniendo en cuenta esta concepción integradora se considera necesario asumir tres dimensiones en su definición: la cognitiva, la comunicativa y la sociocultural.

Una de las estudiosas del tema: Fernández González, A.M., sostiene que la competencia comunicativa es un fenómeno que va más allá de la eficacia de nuestros conocimientos, hábitos y habilidades que intervienen en la actuación personal en situaciones de comunicación. Por tanto, trabajar por la competencia comunicativa significa abordar elementos de las dos esferas básicas de la personalidad, tanto la motivacional-afectiva como la cognitiva-instrumental. (Pág. 3)

Según Bisquerra (1992). Los objetivos del **Servicio de Inserción Laboral** se basan en promover el empleo y el apoyo a la creación de nuevos puestos de trabajo. Esta es una de las prioridades del Ayuntamiento de Narón.

Con el desarrollo de programas de formación y orientación laboral se pretende integrar a las mujeres de Narón en el mercado laboral, mediante programas formativos, asesoramiento empresarial, subvenciones, etc.

El Ayuntamiento de Narón trabaja para mejorar la formación, la educación no regulada, la orientación e inserción profesional, el apoyo a las empresas y el fomento del empleo, atendiendo especialmente a

los colectivos con especiales dificultades en su acceso al mercado de trabajo. .(Pag 10)

OBJETIVOS

- Combatir la discriminación entre hombres y mujeres.
- Conciliar la vida familiar con la formación persoal facilitando la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.
- Desenvolver habilidades que favorezcan su autonomía.

Las competencias cognitivas

Son estrategias y destrezas adquiridas que se basan en experiencias y aprendizajes anteriores. Capacitan a la persona para realizar unas ejecuciones concretas y obtener unos rendimientos evaluables:

- ***capacidad de comprender, utilizar y analizar textos escritos para***
 - ***alcanzar los objetivos de la persona que lee,***
 - ***desarrollar sus conocimientos y posibilidades***
 - ***y participar en la sociedad.***

Las tres competencias referidas a la lectura en PISA son:

- ***Recuperación de la información:*** Se define como la ubicación de uno o más fragmentos de información en un texto. Está ligado a la comprensión literal del texto. Se exige precisión, rigor y exactitud para localizar y extraer la información requerida. Los ejercicios de obtención de datos pueden referirse a la selección de una información explícita o a otras tareas más complejas que requieren encontrar información sinónima.
- ***Interpretación de texto:*** Se define como la construcción de significados y la generación de inferencias a partir de una o más secciones de un texto.
- ***Reflexión:*** La reflexión y la evaluación se definen como la capacidad de relacionar un texto con la experiencia, los conocimientos y las ideas propias. La reflexión puede realizarse:
 - Sobre el contenido del texto: requiere relacionar el contenido del texto con los conocimientos, ideas y experiencias previas.
 - Sobre la forma: requiere relacionar la forma del texto con su utilidad y con la actitud e intenciones del autor.

Conocimiento de la empresa COMPETENCIAS COGNOSCITIVAS:

- La primera de las **Competencias Cognoscitivas** sobre las que hablaremos es el **Conocimiento de la Empresa**, de su estructura, de su visión, de su misión, de su cultura... Es la capacidad para conocer, comprender e interpretar las relaciones de poder de la empresa, e identificar a las personas con poder de decisión e **influencia**. Es el conocimiento de sus diversas áreas, y el rol de cada uno de sus miembros.
- Incluye la *habilidad* de prever nuevas situaciones que puedan afectar a los miembros de la organización

Conocimiento del Mercado COMPETENCIA COGNOSCITIVAS

La segunda de las **Competencias Cognoscitivas** es el **conocimiento del mercado** donde desarrollamos nuestra labor. Conocimiento de los elementos principales, **clientes**, líderes, **competidores**, tamaño, potencial. Es la capacidad para conocer, comprender e interpretar las relaciones de poder del **mercado**, e identificar a las personas con poder de decisión e **influencia**, los **LIDERES**. Es el conocimiento de sus diversos canales, segmentos, y las características de cada uno. Incluye la habilidad de prever nuevas situaciones que puedan afectar a los **objetivos** de la organización.

COMPETENCIA COMUNICATIVA

En los enfoques propios del funcionalismo lingüístico, se denomina **competencia comunicativa** a la capacidad de hacer bien el proceso de comunicación, usando los conectores adecuados para entender, elaborar e interpretar los diversos eventos comunicativos, teniendo en cuenta no sólo su significado explícito o literal, *lo que se dice*, sino también las implicaciones, el sentido implícito o intencional, *lo que el emisor quiere decir o lo que el destinatario quiere entender*. El término se refiere a las reglas sociales, culturales y psicológicas que determinan el uso particular del lenguaje en un momento dado.

La expresión se creó para oponerla a la noción de competencia lingüística, propia de la gramática generativa. Según el enfoque funcional, esta no basta para poder emitir un mensaje de forma adecuada.

Interacciones orales

Conversación

Una conversación es un diálogo entre dos o más personas. Se establece una comunicación a través del lenguaje hablado (por teléfono, por ejemplo) o escrito.

Es una interacción en la cual los interlocutores contribuyen a la construcción de un texto, a diferencia del monólogo, donde el control de la construcción lo tiene sólo uno. Por eso se señala su carácter dialogado. Pero, no lo hacen al mismo tiempo sino que cada cual tiene su turno de habla. La conversación puede girar en torno a uno o muchos temas y está condicionada por el contexto. En una situación informal éstos pueden variar con facilidad y sin previa organización. Los dialogantes pueden expresar su punto de vista y discutir. En cambio en otros, las posibilidades mencionadas pueden estar limitadas para uno o ambos actores.

La conversación contiene diferentes atributos que deben ser tomadas en cuenta:

- Los saludos: Constituyen en sí, un intercambio oral mínimo.
- Las preguntas: Es otro recurso habitual muy utilizado para iniciar una conversación. Enunciado interrogativo.

Entrevista

La vida social y la vida profesional exige a todo individuo culto habilidades para entrevistar a los demás, y a su vez, para ser entrevistados ellos mismos. Esto se ha convertido ya en una necesidad ser entrevistado; cuando un universitario va a recibir su grado necesita realizar varias entrevistas con su presidente de tesis. Cuando un individuo hace o dice algo interesante o fuera de lo común, los demás van a entrevistarle, cuando una persona va a solicitar un puesto, generalmente tiene que someterse a entrevistas.

Algunas características de la entrevista son: Generalmente solo dos personas hablan. Generalmente hay muchas preguntas y respuestas en torno a un solo tema. La entrevista tiene un propósito definido que puede ser: Obtener información, darla, guiarla, dar o recibir indicaciones o recomendaciones, etc.

También, en el mundo periodístico se suele llamar entrevista a lo que en realidad es pura y simple encuesta, es decir, una serie de preguntas y respuestas, sin tema definido, sin objetivo determinado. La mayoría de esas preguntas son insignificantes y a veces impertinentes. Podrían citarse aquí

también las famosas RUEDAS DE PRENSA, impuestas por el periodismo americano. Se trata de una mecanización masiva de la entrevista, cuyo valor sólo es informativo.

Preparación

- Determine el tiempo de la entrevista
- Escoja un tema que sea muy interesante para todos, adecuado a las capacidades suyas y a las de los demás, y de mucha actualidad.
- Determine con claridad el propósito de la entrevista y téngalo presente en todo momento.
- Estudie y organice claramente las ideas en un plan de preguntas.
- Haga un resumen de ese plan dejando solo las ideas que van a servir de base para hacer las preguntas.

Conferencias

La conferencia es una disertación hecha ante un público. Tiene como fin informar, explicar, persuadir, incitar a la acción, etc. Toda conferencia exige un tratamiento detenido y más o menos profundo. La vida actual y futura de todo estudiante le exige a cada paso la necesidad de dar conferencias.

La conferencia debe tener en cuenta los siguientes factores: el expositor, el contenido de la exposición, las circunstancias de la exposición, los canales de la comunicación y el auditorio.

Foro

El objetivo de un foro es llegar a la solución de un tema propuesto. Este es un tipo de reunión donde distintas personas conversan en torno a un tema de interés común. Es, esencialmente, una técnica de comunicación oral, realizada en grupos, con base en un contenido de interés general que genere una "discusión". Técnica de dinámica de grupos que consiste en una reunión de personas donde se aborda de manera informal un tema de actualidad ante un auditorio que, a menudo, puede intervenir en la discusión. Normalmente la discusión es dirigida por un moderador. El objetivo del foro es conocer las opiniones sobre un tema concreto.

CARACTERÍSTICAS

- Libre expresión de ideas y opiniones de los integrantes.
- Permite la discusión de cualquier tema.

- Es informal (no siempre).
- Generalmente se realiza el foro a continuación de una actividad de interés general: una presentación teatral, una conferencia, un experimento.
- Puede constituir también la parte final de una mesa redonda, simposio, etc.
- De acuerdo con la actividad anterior, la técnica se llamará foro-debate, cine foro, disco - foro, etc.
- Formula una pregunta concreta y estimulante referida al tema.
- Distribuye el uso de la palabra.
- Limita el tiempo de las exposiciones.
- Controla la participación espontánea, imprevisible y heterogénea de un público numeroso y desconocido

COMPETENCIA SOCIOCULTURAL

La competencia sociocultural es uno de los componentes que diversos autores han descrito en la competencia comunicativa. Hace referencia a la capacidad de una persona para utilizar una determinada lengua relacionando la actividad lingüística comunicativa con unos determinados marcos de conocimiento propios de una comunidad de habla; estos marcos pueden ser parcialmente diferentes de los de otras comunidades y abarcan tres grandes campos: el de las referencias culturales de diverso orden; el de las rutinas y usos convencionales de la lengua; y el de las convenciones sociales y los comportamientos ritualizados no verbales.

Con ligeras diferencias de enfoque o de terminología en la definición del concepto, todos los autores que abordan el tema de la competencia comunicativa se refieren a la competencia sociocultural. Unas veces la asocian a la competencia sociolingüística, otras veces a la competencia discursiva y otras veces le confieren una identidad propia.

Tal es el caso de J. van Ek (1986), quien distingue entre competencia sociocultural, competencia sociolingüística y competencia social. Su trabajo consiste en una adaptación del modelo de la competencia comunicativa a la fijación de objetivos para la enseñanza de lenguas. Según Van Ek, uno de los objetivos en el currículo de segundas lenguas debe consistir en la capacidad del aprendiente para reconocer la validez de otras formas de instaurar, categorizar y expresar la experiencia, y otras formas de llevar a cabo la interacción entre las personas; dichas formas afectan a diversos componentes de la lengua:

- elementos léxicos para los que no hay equivalente semántico en la propia lengua (en el caso del español frente a otras lenguas, por ejemplo, podría aducirse la palabra y el concepto de *[una inocentada]*),
- elementos léxicos cuyo sentido corre el riesgo de ser transferido erróneamente al propio contexto sociocultural (por ejemplo, cuando en español peninsular se afirma de alguien que *[es muy majo]*),
- medios no verbales de expresión (el beso como forma de saludo o despedida) o el de los usos convencionales de la lengua en comportamientos rituales cotidianos (las distintas formas de invitar y de aceptar o declinar las invitaciones).

Además, Van Ek incluye un cierto conocimiento de temas geográficos, históricos, económicos, sociológicos, religiosos o culturales.

El *Marco común europeo de referencia para las lenguas* incluye la competencia sociocultural entre las competencias generales de la persona, y la sitúa fuera de las estrictamente relativas a la lengua; la denomina conocimiento sociocultural y la considera como un aspecto más del conocimiento del mundo; sin embargo, le otorga «la importancia suficiente como para merecer la atención del alumno, sobre todo porque, al contrario que en muchos otros aspectos del conocimiento, es probable que no se encuentre en su experiencia previa, y puede que esté distorsionado por los estereotipos». Al igual que hace con el resto de competencias, el *Marco común europeo* la describe con mucho mayor detalle que el resto de obras que tratan del tema, y establece hasta siete áreas de características distintivas de una sociedad que pueden ser objeto del conocimiento sociocultural:

- la vida cotidiana
- las condiciones de vida
- las relaciones personales
- los valores, creencias y actitudes
- el lenguaje corporal
- las convenciones sociales
- el comportamiento ritual

También, habla de una consciencia intercultural, que es el resultado del conocimiento, la percepción y la comprensión de la relación entre el mundo de origen y el mundo de la comunidad objeto de estudio (similitudes y diferencias distintivas). Sin embargo, y a diferencia de lo que hace en el caso de las competencias que considera estrictamente lingüísticas, el *Marco Común Europeo* no proporciona descriptores para distintos niveles de competencia sociocultural.

El *Plan curricular del Instituto Cervantes* incluye el cultural entre los cinco componentes en que estructura su contenido; para este componente cultural presenta tres inventarios separados: el de los referentes culturales, el de los

saberes y comportamientos socioculturales y el de las habilidades y actitudes interculturales.

El inventario de los referentes culturales incluye conocimientos generales sobre los países hispanos (geografía, población, gobierno y política, economía e industria, medios de comunicación, etc.), sobre acontecimientos y protagonistas del pasado y del presente de esos mismos países, y sobre sus productos y creaciones culturales. El de los saberes y comportamientos socioculturales trata las condiciones de vida y organización social en esos países (unidad familiar, días festivos, horarios y ritmos cotidianos, características y tipos de viviendas, tiendas y establecimientos, etc.), las relaciones interpersonales (en los diferentes ámbitos: personal y público, profesional, educativo) y la identidad colectiva y el estilo de vida (participación ciudadana y pluralismo, tradición y cambio social, fiestas, ceremonias y celebraciones, etc.). El de las habilidades y actitudes interculturales contempla la configuración de una identidad plural (conciencia de la propia identidad cultural, reconocimiento de la diversidad cultural), la asimilación de los saberes culturales (en relación con los otros dos inventarios de este componente cultural), la interacción cultural y la mediación cultural.

Empleabilidad

Su significado hace referencia al potencial que tiene un individuo de ser solicitado por una empresa para trabajar en ella. Cada persona, además de la **formación**, posee unas **capacidades y habilidades determinadas y debe aprender a rentabilizar toda la información profesional** para ser elegido en un proceso de selección laboral.

El **mercado laboral es un entorno altamente competitivo** donde cada profesional debe diferenciarse del resto destacando aspectos como el conocimiento de idiomas, el manejo de herramientas tecnológicos, determinadas **habilidades comunicativas, flexibilidad para viajar, la creatividad, la iniciativa o la motivación...** Cuando se asiste a una entrevista de trabajo cada profesional debe ser capaz de adaptar su currículum a las necesidades del puesto de trabajo ofertado, de esta forma las posibilidades de éxito son mayores.

Existen unas **claves para mejorar la empleabilidad**. Una de ellas es conocer las motivaciones profesionales para poder sacar partido de ellas. Además es muy aconsejable escubrir las habilidades y fortalezas para poder resaltarlas durante una entrevista y tener claro lo que se espera de la profesión en un futuro próximo. Por otro lado, también es aconsejable interesarse por la empresa en la que se pretende trabajar para preparar las respuestas a preguntas que se pueden hacer durante la entrevista del tipo ¿qué aportarás profesionalmente en esta empresa?

En cualquier caso hay que recordar que ser empleable es **tener la capacidad de adaptar y adecuar tu perfil al de puesto de trabajo** ofertado pero en ningún caso se trata de engañar y mentir añadiendo en el currículum datos que no son correctos.

ELEMENTOS DE LA EMPLEABILIDAD;

La capacidad de empleabilidad de un individuo cualquiera está en función de la combinación de diferentes elementos, tales como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud ante los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse. FUNDIPE(1999) divide a las habilidades relacionadas con la empleabilidad en los siguientes cuatro grupos:

Actitudes de la persona. Engloba aquellas actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y capacidad de dar el primer paso. (De acuerdo a una encuesta realizada por FUNDIPE a los empresarios, la mayoría de éstos respondió que la condición primordial para emplear a una persona es que demuestre una actitud de que desea avanzar e invertir en su autodesarrollo, es decir que tenga voluntad).

Seguridad y competencia emocional del empleado. Se refiere especialmente a la capacidad del empleado para interactuar con los demás.

Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problemas. Se refiere a las capacidades de comunicación, de análisis y resolución de problemas, de uso de la tecnología, y de razonamiento verbal y numérico.

Conocimiento del entorno. Tiene que ver con las habilidades para trabajar en equipo, comprender a los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad, ser capaz de autogestionar tareas y de aprender continuamente.

Brunner (2001) incluye en las competencias de empleabilidad las competencias genéricas (que no se relacionan con una ocupación específica), las transferibles (que se adaptan por medio de procesos de enseñanza y aprendizaje), generativas (que permiten que continuamente se creen nuevas habilidades) y medibles (aquellas cuya obtención y desarrollo puede ser medido).

Este autor considera que serán más empleables aquellos individuos que puedan ser más eficientes en el uso de los recursos, de las capacidades interpersonales, de la información, de los sistemas sociales, organizacionales y tecnológicos, y de la tecnología.

Para terminar de definir el fenómeno de la empleabilidad, cabe volver a mencionar y destacar la importancia de la seguridad que tenga el individuo en sí mismo.

FUNDIPE(1999) establece como una de las conclusiones de su encuesta, que los individuos que poco se aprecian a sí mismos poseen menos probabilidad de alcanzar sus metas, en relación a quienes sí confían en su capacidad.

Además, agrega que el fracaso del pasado hace que la persona tenga mayor aversión al riesgo, que la percepción positiva de su desenvolvimiento anterior se vincula positivamente con el desempeño siguiente, y que cuanto más exitoso ha sido un individuo en el pasado, más predisposición tienen a afrontar desafíos. Por último, destaca que las personas que son estimuladas mediante el elogio, trabajan mejor que quienes son tratadas de incompetentes.

En suma, la empleabilidad es un concepto amplio que abarca diferentes facetas del individuo, muchas de ellas subjetivas y difíciles de cuantificar o medir, pero que logra incluir qué tipo de actitudes y cualidades son propicias para obtener y conservar un empleo, más allá de las aptitudes que el puesto de trabajo específico requiera.

Otro punto a tener en cuenta tiene que ver con qué ocurre con la empleabilidad de los desempleados, sobre todo cuando su estado de desocupación se prolonga en el tiempo.

Pablo Pérez (2005) establece que los desempleados de larga duración se alejan cada vez más del mercado de trabajo y se vuelven más dependientes de las políticas sociales.

Por ejemplo, considerando la situación actual en la Argentina, E. Kirtz señala que "desde mediados de 2003 comenzó a observarse un fenómeno que consiste en un desajuste creciente entre los requerimientos de la demanda, por lo menos en una parte del mercado donde se generan los mejores empleos, y el perfil de la oferta" (Kirtz 2005).

Asimismo, las empresas adicionan al conjunto de criterios que consideran a la hora de elegir a sus empleados el tiempo que llevan desocupados, favoreciendo la elección a los individuos que poseen desempleo de menor duración.

Lo anterior sucede porque cuando el desempleo se prolonga por períodos mayores a un año, provoca consecuencias en las personas que son más amplias que su pérdida de un ingreso regular. Los desocupados de larga duración van perdiendo sus conocimientos, pero principalmente van disminuyendo sus hábitos de trabajo, su capacidad de relacionarse y generar vínculos con el resto de los individuos, su capacidad para adaptarse a los cambios, entre otras cuestiones. Esto hace que sus capacidades de empleabilidad sean menores, cada vez se vayan alejando más del mercado laboral y se vaya profundizando aún más su exclusión (Weinberg, 2004).

Por último, en cuanto a la relación de desempleo con empleabilidad, cabe mencionar la capacidad de generar autoempleo por parte de los individuos que poseen cualidades para ser empleables, siempre y cuando el contexto macroeconómico se los permita. Si bien cuando se habla del concepto de empleabilidad se destaca más por la posibilidad que le brinda a una persona de tener acceso a un puesto de trabajo ya existente, también puede

considerarse este punto respecto a la propia generación de trabajo (FUNDIPE, 2000).

En el caso del autoempleo así como en el análisis de empleabilidad, además de ser importante el grado académico es muy importante cómo se ha brindado esa formación y qué actitudes, además de aptitudes, han adquirido los individuos.

Un caso particular dentro del autoempleo es el caso de los emprendedores. En este punto cabe aclarar que no toda persona que comienza un nuevo negocio es un emprendedor (P. Drucker, 1985). "Emprender es perseguir la oportunidad más allá de los recursos que se controlen en la actualidad" (Stevenson 1983, 1985, 1990, 2000).

La diferencia entre el emprendedor y el individuo común la establece su actitud. El emprendedor es una persona perspicaz, con capacidad de crear, de impulsar y llevar adelante sus ideas (Ismael Kirzner, 1998). El emprendedor no necesita certezas y observa el cambio como norma saludable (Drucker, 1985), además tiene capacidad de convocatoria y es líder. El emprendedor persigue la oportunidad, se compromete rápidamente y se responsabiliza ante diferentes escenarios (Stevenson, 2000). Los emprendedores son personas que sueñan y logran hacer realidad lo que imaginan. Son aquellos que pueden tomar una idea y hacerse responsables de innovar y de obtener resultados (Pinchot, 2003)

De lo anterior se deriva que las cualidades para ser empleable y para ser emprendedor son similares, pero no totalmente iguales. Podría decirse que ser empleable es condición necesaria, pero no suficiente para ser emprendedor. Un emprendedor necesita actitudes extras, a las que hemos definido bajo la órbita de la empleabilidad, sobre todo las referidas a la asunción de riesgos. A su vez, cabe destacar que el concepto de empleabilidad es muy similar al *deintrapreneur*, término utilizado por Pinchot (1999) para hacer referencia a los emprendedores dentro de las empresas.

OCUPABILIDAD

Al momento de dirigirte a una entrevista de trabajo, ten la seguridad de que las personas encargadas de entrevistarte buscarán ver más allá de lo que aparentas ser. El modo en el que evalúan tus capacidades y aptitudes es conocido como factores de ocupabilidad. Estos se dividen principalmente en cuatro renglones: factores personales, factores estructurales, factores competenciales y factores psicosociales. Cabe destacar que esto no tiene absolutamente nada que ver con aquellos cargos previos o estudios que hayas realizado. A continuación, veremos un breve resumen de lo que trata cada uno de estos factores.

Primero tenemos a los **factores psicosociales**: estos son los que se encuentran especialmente afectados por el entorno social y cultural en el cual se desenvuelven las personas. Al momento de hacer la entrevista, los elementos dentro de esta categoría que indican que eres apto para el trabajo son: disponibilidad hacia el empleo, madurez ocupacional, apoyo socio-familiar, autoimagen personal y profesional. Es importante en este punto que no luzcas demasiado seguro de ti mismo, ni muy mostrarte muy desanimado, puesto a que pudieses dar mensajes confusos.

Luego tenemos a los **factores Estructurales**: esto tiene que ver con el mercado laboral en el cual deseas ingresar y es prácticamente imposible influir en ellos, ya que no puedes tener un control sobre esto. Aquí se suele tomar en cuenta todos aquellos datos como la situación económica, la mortandad, la presencia de nuevos profesionales e incluso la creatividad que poseas. Esto es importante tenerlo en cuenta, porque si eres una persona de una edad avanzada, evidentemente puede que no rindas del mismo modo que una persona con algunos años menos.

factores Personales: este es el momento en el cual sale a relucir toda tu experiencia y conocimientos. Además también suele influir la edad, el sexo, el estado civil y algún tipo de problema físico que pueda afectar el desenvolvimiento normal de tus actividades dentro de la institución.

Finalmente, tenemos los **factores Competenciales**: aquí es donde el entrevistador evaluará todas tus habilidades y las comparará con el resto de los postulantes.

Actualmente para no preocuparte tanto por este factor suele ser indispensable que **manejas al menos 2 idiomas, y tengas algún tipo de conocimiento informático que te permita desenvolverte cómodamente en un equipo de última tecnología**. Además es importante pero no determinante, el hecho de que poseas un vehículo propio, e incluso la distancia que separe el empleo de tu hogar.

2.2.2MARCO CONCEPTUAL:

Administración:

La administración es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución, y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

Análisis ocupacional:

Proceso de identificación a través de la observación, la entrevista y el estudio, de las actividades y requisitos del trabajador y los factores técnicos y ambientales de la ocupación. Comprende la identificación de las tareas de la ocupación y de las habilidades, conocimientos, actitudes y responsabilidades que se requieren del trabajador para la ejecución.

Competencia:

Conjunto de conocimientos, actitudes, disposiciones y habilidades (cognitivas, socio-afectivas y comunicativas), relacionadas entre si para facilitar el desempeño flexible y con sentido de una actividad en contextos relativamente nuevos y retadores. Por lo tanto, la competencia implica conocer, ser y saber hacer.

Competencia comunicativa

competencia comunicativa a la capacidad de hacer bien el proceso de comunicación, usando los conectores adecuados para entender, elaborar e interpretar los diversos eventos comunicativos, teniendo en cuenta no sólo su significado explícito o literal, *lo que se dice*, sino también las implicaciones, el sentido explícito o intencional, *lo que el emisor quiere decir o lo que el destinatario quiere entender*. El término se refiere a las reglas sociales, culturales y psicológicas que determinan el uso particular del lenguaje en un momento dado.

Competencias cognoscitivas

La primera de las **Competencias Cognoscitivas** sobre las que hablaremos es el **Conocimiento de la Empresa**, de su estructura, de su visión, de su misión, de su cultura... Es la capacidad para conocer, comprender e interpretar las relaciones de poder de la empresa, e identificar a las personas con poder de decisión e **influencia**. Es el conocimiento de sus diversas áreas, y el rol de cada uno de sus miembros. Incluye la *habilidad* de prever nuevas situaciones que puedan afectar a los miembros de la organización.

competencia sociocultural

Es uno de los componentes que diversos autores han descrito en la competencia comunicativa. Hace referencia a la capacidad de una persona para utilizar una determinada lengua relacionando la actividad lingüística

comunicativa con unos determinados marcos de conocimiento propios de una comunidad de habla; estos marcos pueden ser parcialmente diferentes de los de otras comunidades y abarcan tres grandes campos: el de las referencias culturales de diverso orden; el de las rutinas y usos convencionales de la lengua; y el de las convenciones sociales y los comportamientos ritualizados no verbales.

Formación Profesional:

Todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

InsercionLaboral :

La inserción laboral es un proceso integral en el 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

Identificación de Competencias:

Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis.

Mercado laboral: Escenario donde confluyen la demanda y oferta de trabajo.

Nivel Profesional: Sucesión de etapas educativas y profesionales que están delimitadas por ciertas características y acompañadas por otras etapas antecedentes o sucesorias, estas permiten orden y avance hacia un objetivo.

Perfil profesional:

Conjunto de Capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión.

Remuneración:

Contraprestaciones en dinero y en especie avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

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 del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional”

laocupabilidad

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 al contexto (Blanco, 2005: 207).

Factores Personales: este es el momento en el cual sale a relucir toda tu experiencia y conocimientos. Además también suele influir la edad, el sexo, el estado civil y algún tipo de problema físico que pueda afectar el desenvolvimiento normal de tus actividades dentro de la institución.

Factores Estructurales: esto tiene que ver con el mercado laboral en el cual deseas ingresar y es prácticamente imposible influir en ellos, ya que no puedes tener un control sobre esto. Aquí se suele tomar en cuenta todos aquellos datos como la situación económica, la mortandad, la presencia de nuevos profesionales e incluso la creatividad que poseas.

2.3 HIPÓTESIS

2.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

Las competencias de los egresados de administración se relacionan directamente para su empleabilidad de los egresados de administración de la Ciudad de Chiclayo 2015.

2.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- a)** Las competencias cognoscitivas de los egresados de administración se relaciona directamente para su empleabilidad en las empresas comerciales de la ciudad de Chiclayo.
- b)** La competencia comunicativa de los egresados de administración influye directamente para su inserción laboral en las empresas comerciales de la Ciudad de Chiclayo.
- c)** La competencia sociocultural que emplean los egresados de administración influye directamente con la ocupabilidad en las empresas comerciales de la ciudad de Chiclayo.

2.1- VARIABLES

2.4.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	ÍNDICES	ITEMES
VI:V1 Competencias	C.Cognoscitiva	• Competencia Técnica • Competencia metodológica • Competencia personal • Competencia participativa	preguntas
	C.Comunicativa	• Competencia comunicativa oral. • Competencia comunicativa	Preguntas
	C.Sociocultural	• Conocimiento del contexto • Ideología, identidad • Sentimientos y estados de ánimo	preguntas
VD=V2 Inserción Laboral	Empleabilidad	• Factores Personales • Competencias • factores sociales y económicos	Preguntas
	Ocupabilidad	• Factores Situacionales • Factores Competenciales • Factor Psicosocial • Factores estructurales	Preguntas

CAPITULO III:

DISEÑO METODOLOGICO

3.1- TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION

3.1.1- TIPO DE INVESTIGACION

La presente investigación es de tipo descriptiva y analítica, debido a que pretende determinar las competencias que las empresas comerciales requieren de los egresados de administración de empresas de la ciudad de Chiclayo.

3.1.2- NIVEL DE INVESTIGACION

Aprehensivo (Analizar, Comparar)

3.1.3- DISEÑO DE INVESTIGACION

Corresponde a los diseños no experimentales, transaccionales y descriptivos

3.2- POBLACION Y MUESTRA

3.2.1- POBLACION

La población para este proyecto la constituye todas las empresas comerciales de la ciudad de Chiclayo.

Empresas comerciales: 28

3.2.2- MUESTRA

La muestra para este proyecto la constituye los 28 egresados de administración de las empresas comerciales de la ciudad de Chiclayo

3.3- MATERIALES Y TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

3.3.1- METODOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS

METODO GENERAL: Como método general se emplea el método científico en sus niveles de análisis y síntesis

MÉTODOS ESPECÍFICOS: se emplearan los siguientes

- a) **ES INFERENCIAL:** se empleara este método para deducir los resultados y para formalizar las conclusiones parciales hasta llegar a la conclusión general
- b) **HISTÓRICO:** se empleara este método para comprender el conjunto de técnicas, métodos y procedimientos usados por los historiadores para manejar las fuentes primarias y otras evidencias
- c) **ANALÓGICOS** empleara este método para extraer las partes de un todo con el objetivo de estudiarlas y examinarlas o ver la relación que existe entre ellas.

TECNICAS DE INVESTIGACION

➤ **PARA EL MUESTREO:**

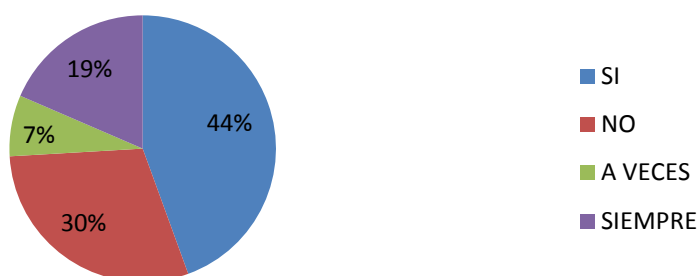
La técnica del muestreo probabilístico, aleatorio, estratificado

➤ **PARA LA RECOLECCION DE DATOS:**

La encuesta por cuestionario

3.4- ANALISIS ESTADISTICOS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

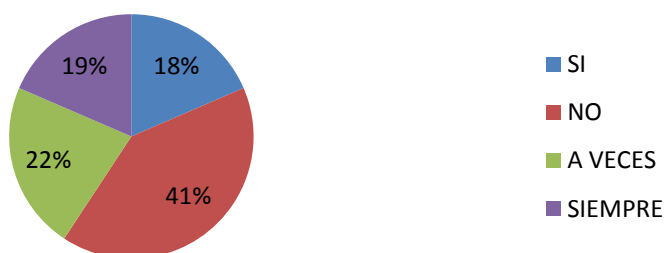
1) El egresado debe conocer las normas y políticas de la empresa comercial



Análisis:

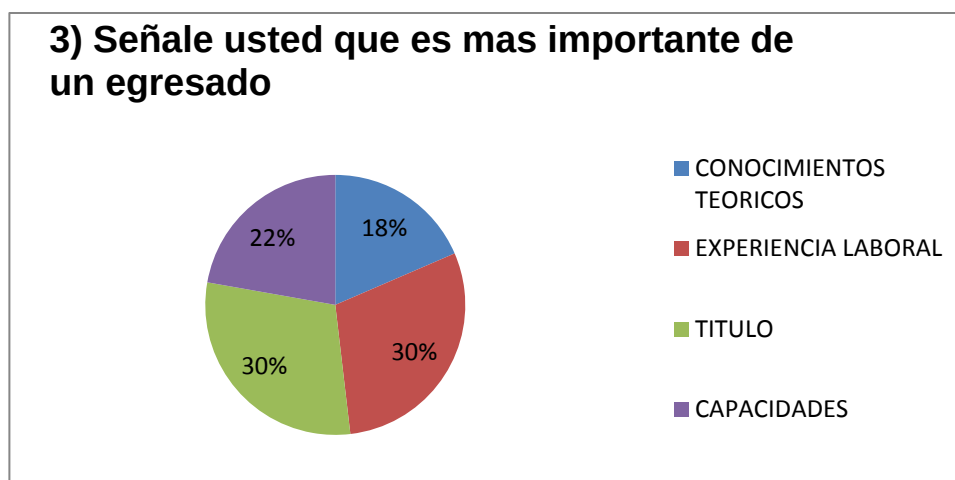
- ❖ De las 28 entidades financieras, se tiene que 12 administradores responden que SI un egresado debe conocer las normas y políticas de la entidad, esto representa el 44% de la muestra. Igualmente 8 administradores respondieron que NO deben conocer las normas y políticas de la entidad, esto representa el 30% de la muestra. 2 administradores respondieron que A VECES deben conocer las normas y políticas de la entidad, esto representa un 7% de la muestra. 5 administradores respondieron que SIEMPRE deben conocer las normas y políticas de la entidad, esto representa el 19% de la muestra.

2) Un egresado debe saber sobre leyes



Análisis:

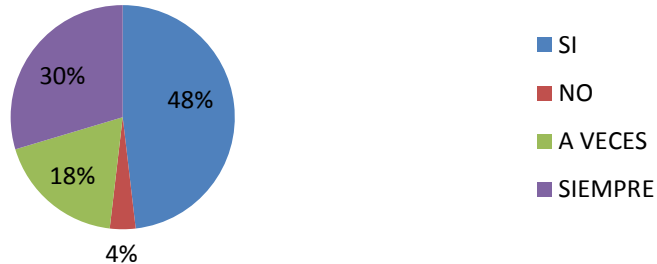
- ❖ De las 28 empresas comerciales, se tiene que 5 administradores responden que SI un egresado debe conocer leyes, esto representa el 18% de la muestra. Igualmente 11 administradores respondieron que NO deben saber sobre leyes, esto representa el 41% de la muestra. 6 administradores respondieron que A VECES deben conocer sobre leyes, esto representa el 22% de la muestra. 5 administradores respondieron que SIEMPRE deben conocer sobre leyes, esto representa el 19% de la muestra.



Análisis:

- ❖ De las 28 empresas comerciales, se tiene que 5 administradores responden que lo más importante de un egresado son los conocimientos teóricos, esto representa el 18% de la muestra. Igualmente 8 administradores responden que lo más importante de un egresado es la experiencia laboral, esto representa el 30% de la muestra. 8 administradores respondieron que lo más importante de un egresado es el título, esto representa el 30% de la muestra y 6 administradores respondieron que lo más importante de un egresado son las capacidades, esto representa un 22% de la muestra.

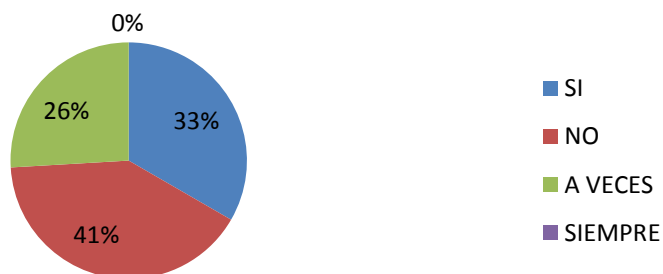
4) Un egresado debe tener conocimientos sobre los sistemas que se utilizan en las empresas comerciales



Análisis:

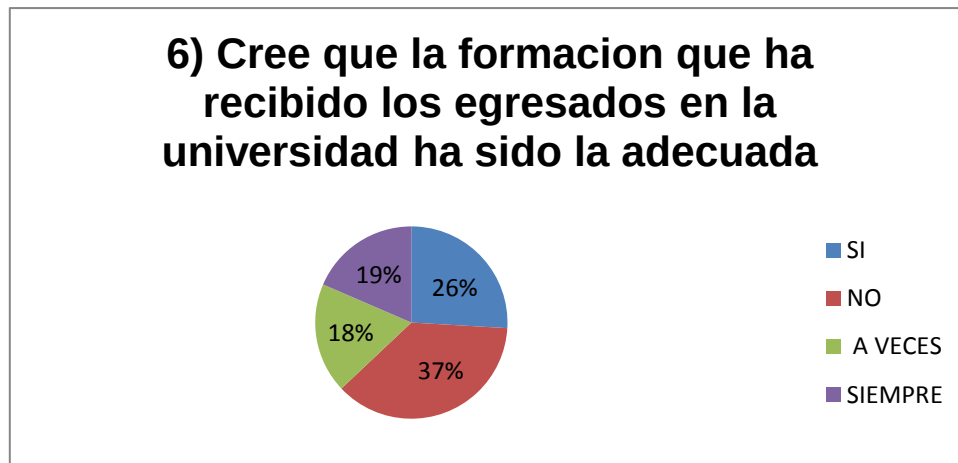
- ❖ De las 28 empresas comerciales, se tiene que 13 administradores respondieron al ítem SI un egresado debe tener conocimientos sobre los sistemas que se utilizan en las entidades, esto representa el 48% de la muestra. Igualmente 1 administrador respondió que NO deben tener conocimientos sobre los sistemas que se utiliza, esto representa el 4% de la muestra, 5 administradores respondieron que A VECES deben tener conocimientos sobre los sistemas, esto representa el 18% de la muestra y 8 administradores respondieron que SIEMPRE

5) El egresado debe tener conocimientos sobre las diferentes aereas de las empresas comerciales



Análisis:

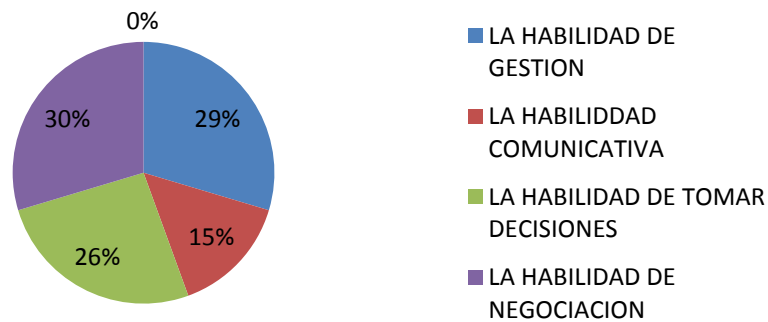
- ❖ De las 28 empresas comerciales, 9 administradores respondieron que SI un egresado debe tener conocimientos sobre las diferentes áreas, esto representa el 33% de la muestra. Igualmente 11 administradores respondieron que NO deben tener conocimientos de las demás áreas, esto representa el 41% de la muestra. 7 administradores respondieron que A VECES se deben conocer sobre las demás áreas, esto representa el 26% de la muestra.



Análisis:

- ❖ De las 28 empresas comerciales, 7 administradores respondieron que SI la formación que han recibido los egresados en la universidad ha sido la adecuada, esto representa el 26% de la muestra. Igualmente 10 administradores respondieron que NO ha sido la adecuada, esto representa el 37% de la muestra. 5 administradores respondieron que A VECES reciben la formación adecuada, esto representa el 18% de la muestra y 5 administradores respondieron que SIEMPRE la formación que reciben los egresados es adecuada, esto representa el 19% de la muestra.

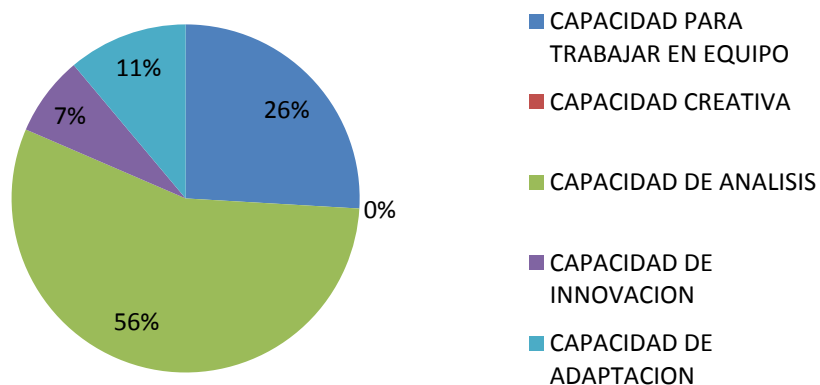
7) Con cual de las siguientes habilidades cree usted que debe contar un egresado



Análisis:

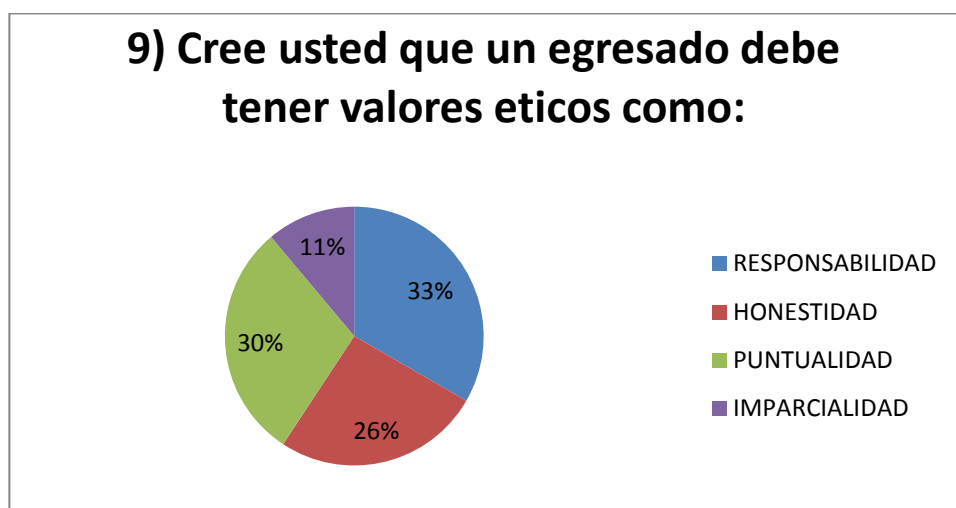
- ❖ De las 28 empresas comerciales, 8 administradores respondieron al ítem A es decir que un egresado debe contar con la habilidad de gestión, esto representa el 29% de la muestra. Igualmente 4 administradores respondieron al ítem B es decir que un egresado debe tener la habilidad comunicativa, esto representa el 15% de la muestra. 7 administradores respondieron el ítem C es decir que un egresado debe tener la habilidad de tomar decisiones, esto representa el 26% de la muestra. 8 administradores respondieron que un egresado debe tener la habilidad de negociación, esto representa el 30% de la muestra.

8) Cual de las siguientes capacidades debe tener el egresado



Análisis:

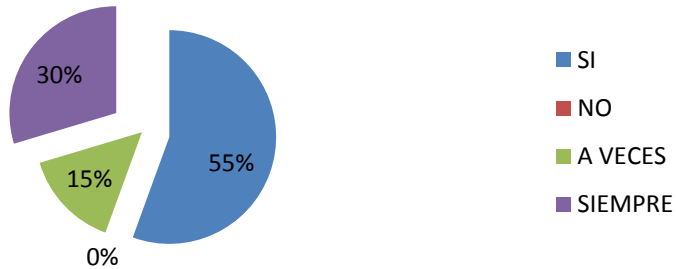
- ❖ De las 28 empresas comerciales, 7 administradores respondieron que un egresado debe tener la capacidad para trabajar en equipo, esto representa el 26% de la muestra. Igualmente 15 administradores respondieron que un egresado debe tener la capacidad de análisis, esto representa el 56%



Análisis:

- ❖ De las 28 empresas comerciales, 9 administradores respondieron que el egresado debe tener el valor de la responsabilidad, esto representa el 33% de la muestra. Igualmente 7 administradores respondieron que debe tener el valor de honestidad, esto representa el 26% de la muestra. 8 administradores respondieron que debe tener el valor de puntualidad, esto representa el 30% de la muestra y 3 administradores respondieron que debe tener el valor de imparcialidad, esto representa el 11% de la muestra.

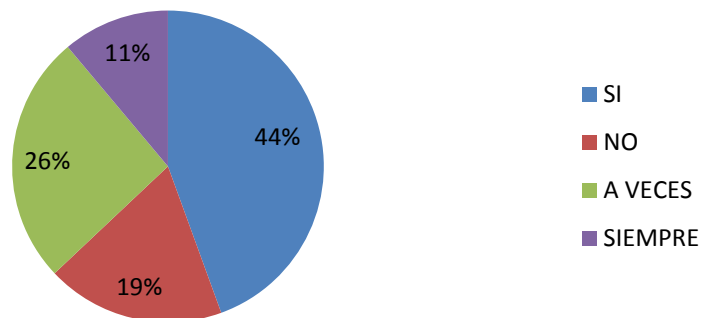
10) Cree usted que un egresado debe tener un compromiso ético con la organización



Análisis:

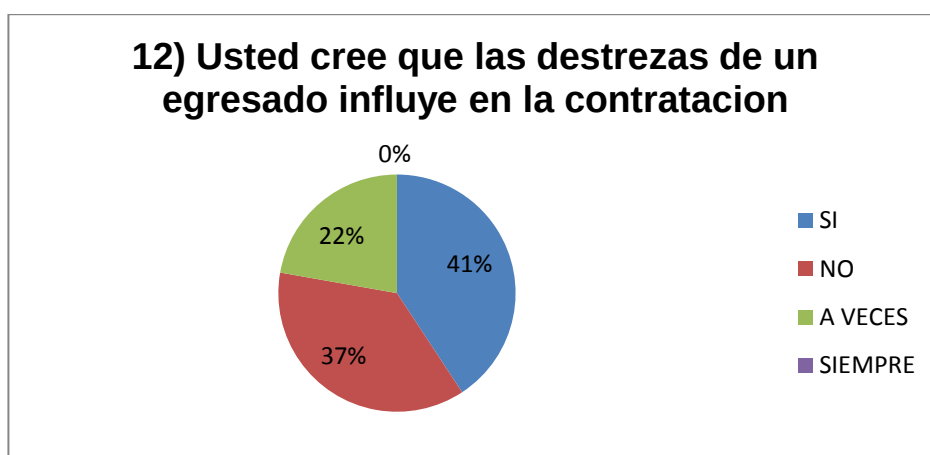
- ❖ De las 28 empresas comerciales, 15 administradores respondieron que SI un egresado debe tener compromiso ético, esto representa el 55% de la muestra. Igualmente 4 administradores respondieron que A VECES debe tener un compromiso ético, esto muestra el 15% de la muestra y 8 administradores respondieron que SIEMPRE debe tener un compromiso ético con la organización, esto representa el 30% de la muestra.

11) Usted esta de acuerdo que se haga la seleccion de personal por las competencias laborales



Análisis:

De las 28 empresas comerciales, 12 administradores respondieron que SI se haga la selección por competencias laborales, esto representa el 44% de la muestra. Igualmente 5 administradores respondieron que NO se debe hacer la selección por competencias laborales, esto representa el 19% de la muestra. 7 administradores respondieron que A VECES se debe hacer la selección por competencias laborales, esto representa el 26% de la muestra y 3 administradores respondieron que SIEMPRE se debe hacer la selección por competencias laborales, esto representa el 11% de la muestra.



Análisis:

- ❖ De las 28 empresas comerciales, 11 administradores respondieron que SI las destrezas de un egresado influyen en la contratación, esto representa el 41% de la muestra. Igualmente 10 administradores respondieron que NO las destrezas del egresado influyen en la contratación.

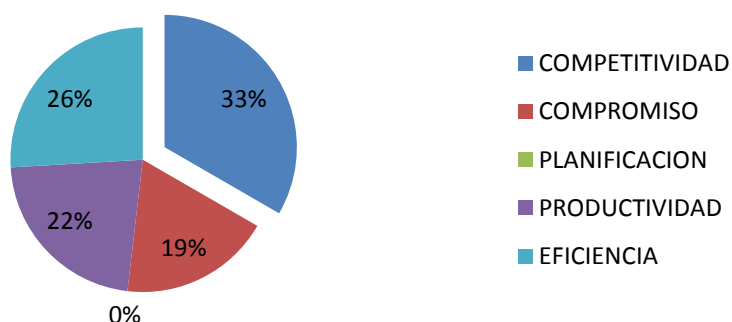
13) Esta usted de acuerdo que la organizacion tome en cuenta las experiencias laborales mas que los conocimientos



Análisis:

- ❖ De las 28 empresas comerciales, 13 administradores respondieron que SI se debe tomar en cuenta las experiencias laborales más que los conocimientos, esto representa el 48% de la muestra. Igualmente 8 administradores respondieron que NO se debe tomar en cuenta las experiencias laborales más que los conocimientos, esto representa el 30% de la muestra. 6 administradores respondieron que A VECES se debe tomar en cuenta las experiencias laborales más que los conocimientos, esto representa el 22% de la muestra.

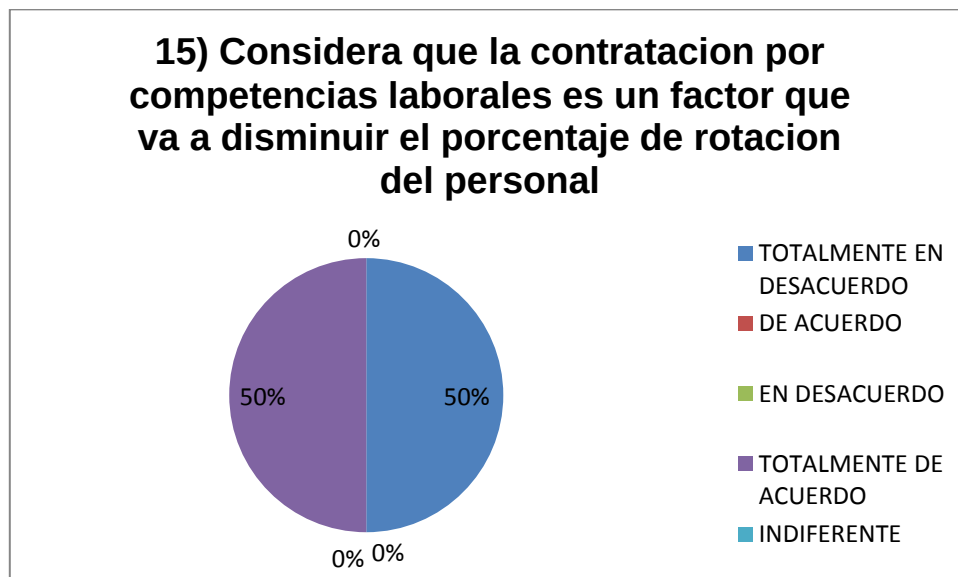
14) ¿Que motiva a la organizacion a implementar un modelo por competencias laborales?



Análisis:

- ❖ De las 28 empresas comerciales, 9 administradores respondieron que la competitividad motiva a la organización a implementar un

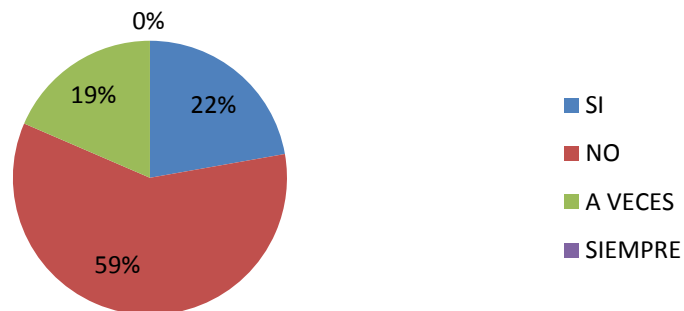
modelo por competencias laborales, esto representa el 33% de la muestra. Igualmente 5 administradores respondieron que el compromiso es lo que motiva a la organización a implementar un modelo por competencias laborales, esto representa el 19% de la muestra 6 administradores respondieron que la productividad es lo que motiva a la organización a implementar un modelo por competencias laborales, esto representa el 22% de la muestra. 7 administradores respondieron que la eficiencia productividad es lo que motiva a la organización a implementar un modelo por competencias laborales, esto representa el 26% de la muestra.



Análisis:

- ❖ De las entidades 28 empresas comerciales, 15 administradores respondieron que están totalmente en desacuerdo que la contratación por competencias va a disminuir la rotación del personal, esto representa el 50% de la muestra. Igualmente 12 administradores respondieron que están de acuerdo que la contratación por competencias va a disminuir la rotación del personal, esto representa el 50% de la muestra

16) Encuentra alguna diferencia entre el proceso de seleccion tradicional comporado con el proceso de seleccion por competencias laborales



Análisis:

- ❖ De las 28 empresas comerciales, 6 administradores respondieron que SI encuentran alguna diferencia entre el proceso de selección tradicional con el proceso de selección por competencias laborales, esto representa el 22% de la muestra. Igualmente 16 administradores respondieron que NO encuentran alguna diferencia entre el proceso de selección tradicional con el proceso de selección por competencias laborales, esto representa el 59% de la muestra. 5 administradores respondieron que A VECES encuentran alguna diferencia entre el proceso de selección tradicional con el proceso de selección por competencias laborales, esto representa el 19% de la muestra.

CAPITULO IV:

PRESENTACION Y APLICACIÓN DE LOS RESULTADOS

LINKOGRAFIA

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>

http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_2950.pdf

http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/79177/Tesi_Rosa_Monz_%F3.pdf;jsessionid=A836B057E3FA3F030DE06B2A1B6774CE.tdx1?sequence=1

ANEXOS

MATRIZ DE ITEMES

- 1) El egresado debe conocer las normas y políticas de la empresa comercial
A) Si **B)** No **C)** A Veces **D)** Siempre
- 2) Un egresado debe saber sobre leyes
A) Si **B)** No **C)** A Veces **D)** Siempre
- 3) señale usted que es más importante de un egresado:
A) Conocimientos teóricos **B)** Experiencia laboral **C)** Titulo
D) Capacidades
- 4) Un egresado debe tener conocimientos sobre los sistemas que se utilizan en las empresas comerciales
A) Si **B)** No **C)** A Veces **D)** Siempre
- 5) El egresado debe tener conocimientos sobre las diferentes aéreas de las empresas comerciales
A) Si **B)** No **C)** A Veces **D)** Siempre
- 6) Cree que la formación que ha recibido los egresados en la universidad ha sido la adecuada
A) Si **B)** No **C)** A Veces **D)** Siempre
- 7) Con cuál de las siguientes habilidades cree usted que debe contar un egresado
A) La habilidad de gestión **B)** La habilidad comunicativa
C) La habilidad de tomar decisiones **D)** La habilidad de negociación
E) La habilidad matemática **F)** Otros

- 1) Cuál de las siguientes capacidades debe tener el egresado

A) Capacidad para trabajar en equipo

B) Capacidad de creativa

C) Capacidad de análisis
innovación

D) Capacidad de

E) Capacidad de adaptación

- 2) Cree usted que un egresado debe tener valores éticos como:

A) Responsabilidad

B) Honestidad

C) Puntualidad

D) Imparcialidad

E) Otros _____

- 3) Cree usted que un egresado debe tener un compromiso ético con la organización

A) Si

B) No

C) A Veces

D) Siempre

- 4) Usted está de acuerdo que se haga la selección de personal por las competencias laborales

A) Si

B) No

C) A Veces

D) Siempre

- 5) Usted cree que las destrezas de un egresado influye en la contratación

A) Si

B) No

C) A Veces

D) Siempre

- 6) Está usted de acuerdo que la organización tome en cuenta las experiencias laborales más que los conocimientos

A) Si

B) No

C) A veces

D) Siempre

- 1) ¿Qué motiva a la organización a implementar un modelo por Competencias laborales?

A) Competitividad

B) Compromiso

C) Planificación

D) Productividad

E) Eficiencia

- 2) Considera que la contratación por competencias laborales es un factor que va a disminuir el porcentaje de rotación del personal
- A)** Totalmente en desacuerdo **B)** De acuerdo **C)** En desacuerdo
D) Totalmente de acuerdo **E)** Indiferente
- 3) encuentra alguna diferencia entre el proceso de selección tradicional comparado con el proceso de selección por competencias laborales
- A)** Si **B)** No **C)** A veces **D)** Siempre