

INSERCIÓN LABORAL EN MYPES **Y LAS COMPETENCIAS EMOCIONALES** **DE LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA** **PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



ROSARIO LETICIA VALER MONTESINOS

JOSÉ CARLOS VILCA NARVÁEZ

RUBÉN GARCÍA HUAMANI



Instituto Latinoamericano de Altos Estudios



Inserción laboral en mypes y
las competencias emocionales
de los estudiantes de la
Escuela Profesional de
Administración

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Rosario Leticia Valer Montesinos

[rosariovalermontesinos@gmail.com]

ORCID [<https://orcid.org/0000-0001-7709-6627>]

Doctora en Educación y Magíster en Educación con mención en docencia y gestión educativa por la Universidad César Vallejo; Licenciada en Administración por la Universidad Nacional de San Antonio Abad. Adscrita a la Universidad Nacional Micaela Bastidas.

José Carlos Vilca Narváez

[jvilca@unamba.edu.pe]

ORCID [<https://orcid.org/0000-0002-1446-3327>]

Máster en Gestión Pública e Innovación Pedagógica por la Escuela de Negocios de EUCIM y la Universidad San Martín de Porres; Maestro en Gerencia Pública por la Universidad Nacional Hermilio Valdizán; Licenciado en Administración por la Universidad Nacional Micaela Bastidas. Adscrito a la Universidad Nacional Micaela Bastidas.

Ruben García Huamani

[rgarcia@unaat.edu.pe]

ORCID [<https://orcid.org/0000-0002-4475-9073>]

Magíster en Políticas Públicas y Gestión Pública; Licenciado en Administración, con Especialización en Políticas Públicas y Gestión Pública. Adscrito a la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma.

Inserción laboral en mypes y
las competencias emocionales
de los estudiantes de la
Escuela Profesional de
Administración

Rosario Leticia Valer Montesinos

José Carlos Vilca Narváez

Rubén García Huamani

INSTITUTO
LATINOAMERICANO
DE ALTOS ESTUDIOS

Queda prohibida la reproducción por cualquier medio físico o digital de toda o una parte de esta obra sin permiso expreso del Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos (*Peer Review Double Blinded*).

Esta publicación está bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada 3.0 Unported License.



ISBN 978-628-7532-31-1

- © Rosario Leticia Valer Montesinos / José Carlos Vilca Narváez / Rubén García Huamani, 2022
- © Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–, 2022

Derechos patrimoniales exclusivos de publicación y distribución de la obra
Cra. 18 # 39A-46, Teusaquillo, Bogotá, Colombia
PBX: (57) 601 232-3705
www.ilae.edu.co

Diseño de carátula y composición: Jesús Alberto Chaparro Tibaduiza
Edición electrónica: Editorial Milla Ltda. (57) 601 323 2181
editorialmilla@telmex.net.co

Editado en Colombia
Published in Colombia

Dedicatoria

Dedico este libro a
mi hijo JUAN CARLOS con todo mi amor por ser mi inspiración.
ROSARIO LETICIA.

Este libro de investigación está dedicado a mis hijos, CARLOS FRANCK y DAYRA MAS-
SIEL con todo mi amor
JOSÉ C. VILCA NARVÁEZ

Agradecimiento

Agradezco a Dios por estar a mi lado siempre.

A mis padres que con su amor y trabajo apoyaron mis proyectos de vida y creyeron en mí.

ROSARIO LETICIA.

Aprovecho este espacio para agradecer a mi compañera de mi vida y madre de mis dos tesoritos ANAIZ TUME SERRANO por su valiosísima motivación para mi superación profesional. Sin ella, esta redacción y publicación no habría llegado a la comunidad científica y académica.

JOSÉ C. VILCA NARVÁEZ

Contenido

PRESENTACIÓN	21
INTRODUCCIÓN	23
CAPÍTULO PRIMERO	
El problema y su importancia	27
I. Presentación y delimitación del problema	29
A. Problema general	30
B. Problemas específicos	30
II. Objetivos de la investigación	31
A. Objetivo general	31
B. Objetivos específicos	31
C. Hipótesis	31
1. Hipótesis general	31
2. Hipótesis específicas	32
CAPÍTULO SEGUNDO	
Antecedentes teóricos	33
I. Antecedentes teóricos	35
A. Inserción laboral	35
1. Inserción laboral juvenil	36
2. Campo laboral en administración	38
B. MYPES (Micro y pequeñas empresas)	40
1. Situación actual de las mypes en Perú	42
2. Gestión de calidad de las MYPES	43
3. Régimen laboral de las MYPES	43
II. Las emociones	45
A. Competencias emocionales	46
B. Las emociones y el desempeño laboral	48
CAPÍTULO TERCERO	
Metodología	51
I. Tipo de investigación	51
A. Diseño de investigación	52
B. Método	52
II. Sistema de variables	53
III. Población y muestra	54
IV. Técnicas e instrumentos	56
A. Encuesta estructurada	56
B. Ficha de evaluación/análisis documental	56
V. Validez y confiabilidad de los instrumentos	56

CAPÍTULO CUARTO

Análisis de resultados	59
CONCLUSIONES	123
RECOMENDACIONES	124

BIBLIOGRAFÍA	125
---------------------	------------

ANEXOS	133
---------------	------------

Índice de tablas

TABLA 1.	Régimen laboral de las MYPES	44
TABLA 2.	Operacionalización de variables	53
TABLA 4.	Población de estudiantes por semestre	55
TABLA 5.	Muestra de estudiantes	55
TABLA 6.	Técnicas de recolección de datos	56
TABLA 7.	Edad de los encuestados	59
TABLA 8.	Sexo de los encuestados	60
TABLA 9.	Procedencia de los encuestados	61
TABLA 10.	Nivel académico de los docentes	61
TABLA 11.	Experiencia laboral	62
TABLA 12.	Experiencia laboral en la UNAMBA	62
TABLA 13.	Semestre académico de los estudiantes	63
TABLA 14.	Cómo es la formación académica de los estudiantes	64
TABLA 15.	Actualización de los docentes	65
TABLA 16.	Infraestructura de la universidad	66
TABLA 17.	Equipamiento de la universidad	67
TABLA 18.	Sistema de prácticas pre-profesionales	67
TABLA 19.	Inserción laboral de los estudiantes	68
TABLA 20.	Remuneración de un profesional administrador	69
TABLA 21.	Estudiantes trabajan como administradores	70
TABLA 22.	Remuneración de los egresados de la carrera profesional	71
TABLA 23.	Factores que limitan la inserción laboral	72
TABLA 24.	Me siento una persona feliz	73
TABLA 25.	Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz	74
TABLA 26.	Estoy descontento conmigo mismo	75
TABLA 27.	Algunas veces me planteo si vale la pena vivir	76
TABLA 28.	Tengo claro para qué quiero seguir viviendo	77
TABLA 29.	A menudo piensa cosas agradables sobre sí mismo	78
TABLA 30.	A menudo me siento triste sin saber el motivo	79
TABLA 31.	Tengo la sensación de aprovechar bien mi tiempo libre	80
TABLA 32.	Hablar delante de muchas personas me resulta realmente difícil	81
TABLA 33.	Cuando debo hacer algo que considero difícil me pongo nervioso y me equivoco	82
TABLA 34.	Hablar con otras personas poco conocidas me resulta difícil, hablo poco y siento nerviosismo	83
TABLA 35.	Me cuesta defender opiniones diferentes a las de otras personas	84

TABLA 36.	Me bloqueo cuando tengo que resolver conflictos	85
TABLA 37.	Me asustan los cambios	86
TABLA 38.	Nada de lo que puedo pensar o hacer puede cambiar las cosas que me pasan	87
TABLA 39.	Para sentirme bien necesito que los otros vean con buenos ojos lo que digo y hago	88
TABLA 40.	Me siento herido fácilmente cuando los otros critican mi conducta o trabajo	89
TABLA 41.	A menudo, cuando alguien me habla, estoy pensando en lo que diré yo enseguida	90
TABLA 42.	Cuando me doy cuenta de que he hecho algo mal, me preocupo durante mucho tiempo	91
TABLA 43.	Me desanimo cuando algo me sale mal	92
TABLA 44.	Me resulta fácil darme cuenta cómo se sienten los otros	93
TABLA 45.	Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos mejor	94
TABLA 46.	Noto si los otros están de mal o buen humor	95
TABLA 47.	Me resulta difícil saber cómo se sienten los otros	96
TABLA 48.	Conozco bien mis emociones	97
TABLA 49.	A menudo, me dejo llevar por la rabia y actúo bruscamente	98
TABLA 50.	Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte	99
TABLA 51.	Me pongo nervioso con mucha facilidad y me altero	100
TABLA 52.	Tengo a menudo peleas o conflictos con otras personas próximas a mí	101
TABLA 53.	Puedo esperar con paciencia para conseguir lo que deseo	102
TABLA 54.	Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen de mí	103
TABLA 55.	Puedo describir fácilmente mis sentimientos	104
TABLA 56.	Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras	105
TABLA 57.	Me preocupa mucho que los otros descubran que no sé hacer alguna cosa	106
TABLA 58.	Por la noche empiezo a pensar y me cuesta mucho dormir	107
TABLA 59.	Me cuesta expresar sentimientos cuando hablo con mis amigos	108
TABLA 60.	Sé poner nombre a las emociones que experimento	109
TABLA 61.	No sé qué responder cuando me hacen un elogio o me dicen cosas agradables sobre mí	110
TABLA 62.	Me resulta difícil relajarme	111
TABLA 63.	A menudo tengo la sensación de que los otros no entienden lo que les digo	112

TABLA 64.	Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables	113
TABLA 65.	Cuando no sé algo, me muevo y busco información y ayuda sin demasiada dificultad	114
TABLA 66.	Cuando resuelvo un problema, pienso cosas como ¡Magnífico! ¡Lo he conseguido! ¡He sido capaz de...!	115
TABLA 67.	Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas	116
TABLA 68.	Me resulta fácil pensar en las consecuencias de mis decisiones	117
TABLA 69.	Tengo muchos amigos	118
TABLA 70.	Puedo hacer amigos con facilidad	119
TABLA 71.	Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí	120
TABLA 72.	Puntuaciones de competencia emocional en el QDE-A	121
TABLA 73.	Puntuaciones de inserción laboral de estudiantes	121
TABLA 74.	Puntuaciones de inserción laboral - profesores	122
TABLA 75.	Análisis estadístico de inserción laboral en micro y pequeñas empresas y las competencias emocionales de los estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA	122
TABLA 76.	Medidas de asociación	122

Índice de figuras

FIGURA 1.	Me siento una persona feliz	73
FIGURA 2.	Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz	74
FIGURA 3.	Estoy descontento conmigo mismo	75
FIGURA 4.	Algunas veces me planteo si vale la pena vivir	76
FIGURA 5.	Tengo claro para qué quiero seguir viviendo	77
FIGURA 6.	A menudo piensa cosas agradables sobre sí mismo	78
FIGURA 7.	A menudo me siento triste sin saber el motivo	79
FIGURA 8.	Tengo la sensación de aprovechar bien mi tiempo libre	80
FIGURA 9.	Hablar delante de muchas personas me resulta realmente difícil	81
FIGURA 10.	Cuando debo hacer algo que considero difícil, me pongo nervioso y me equivoco	82
FIGURA 11.	Hablar con otras personas poco conocidas me resulta difícil, hablo poco y siento nerviosismo	83
FIGURA 12.	Me cuesta defender opiniones diferentes a las de otras personas	84
FIGURA 13.	Me bloqueo cuando tengo que resolver conflictos	85
FIGURA 14.	Me asustan los cambios	86
FIGURA 15.	Nada de lo que puedo pensar o hacer puede cambiar las cosas que me pasan	87
FIGURA 16.	Para sentirme bien necesito que los otros vean con buenos ojos lo que digo y hago	88
FIGURA 17.	Me siento herido fácilmente cuando los otros critican mi conducta o trabajo	89
FIGURA 18.	A menudo, cuando alguien me habla, estoy pensando en lo que diré yo enseguida	90
FIGURA 19.	Cuando me doy cuenta de que he hecho algo mal, me preocupo durante mucho tiempo	91
FIGURA 20.	Me desanimo cuando algo me sale mal	92
FIGURA 21.	Me resulta fácil darme cuenta cómo se sienten los otros	93
FIGURA 22.	Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos mejor	94
FIGURA 23.	Noto si los otros están de mal o buen humor	95

FIGURA 24.	Me resulta difícil saber cómo se sienten los otros	96
FIGURA 25.	Conozco bien mis emociones	97
FIGURA 26.	A menudo, me dejo llevar por la rabia y actúo bruscamente	98
FIGURA 27.	Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte	99
FIGURA 28.	Me pongo nervioso con mucha facilidad y me altero	100
FIGURA 29.	Tengo, a menudo, peleas o conflictos con otras personas próximas a mí	101
FIGURA 30.	Puedo esperar con paciencia para conseguir lo que deseo	102
FIGURA 31.	Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen de mí	103
FIGURA 32.	Puedo describir fácilmente mis sentimientos	104
FIGURA 33.	Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras	105
FIGURA 34.	Me preocupa mucho que los otros descubran que no sé hacer alguna cosa	106
FIGURA 35.	Por la noche empiezo a pensar y me cuesta mucho dormir	107
FIGURA 36.	Me cuesta expresar sentimientos cuando hablo con mis amigos	108
FIGURA 37.	Sé poner nombre a las emociones que experimento	109
FIGURA 38.	No sé qué responder cuando me hacen un elogio o me dicen cosas agradables sobre mí	110
FIGURA 39.	Me resulta difícil relajarme	111
FIGURA 40.	A menudo tengo la sensación de que los otros no entienden lo que les digo	112
FIGURA 41.	Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables	113
FIGURA 42.	Cuando no sé algo, me muevo y busco información y ayuda sin demasiada dificultad	114
FIGURA 43.	Cuando resuelvo un problema, pienso cosas como ¡Magnífico! ¡Lo he conseguido! ¡He sido capaz de!	115
FIGURA 44.	Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas	116
FIGURA 45.	Me resulta fácil pensar en las consecuencias de mis decisiones	117

FIGURA 46.	Tengo muchos amigos	118
FIGURA 47.	Puedo hacer amigos con facilidad	119
FIGURA 48.	Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí	120
FIGURA 49.	Aplicando instrumentos a docentes de la Escuela Académica de Administración de la UNAMBA	138
FIGURA 50.	Aplicando instrumentos a docentes de la Escuela Académica de Administración de la UNAMBA	138
FIGURA 51.	Aplicando instrumento a estudiantes de la escuela Académico Profesional de Administración UNAMBA	139
FIGURA 52.	Aplicando instrumento a estudiantes de la escuela Académico Profesional de Administración UNAMBA	139

Presentación

El trabajo de investigación tuvo como objetivo central determinar el nivel de correlación que existe entre la inserción laboral en mypes y las competencias emocionales de los estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac –UNAMBA–. Además, es importante señalar que el tipo de estudio fue cuantitativo explicativo porque denota la identificación y explicación de los factores que determinan la inserción laboral en las micro y pequeñas empresas de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú. Además, evidencia un diseño no experimental descriptivo causal. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento, el cuestionario sobre competencias emocionales sobre salud mental, cuyo autor es DANIEL GOLEMAN¹. Dicho instrumento mide las competencias emocionales desde el punto de vista de la salud mental; para el caso de la presente investigación, este se encarga de medir las competencias de los estudiantes de la carrera de Administración de la UNAMBA. La aplicación que se empleó es de tipo individual o colectiva. Como resultado del proceso de evaluación se tuvo una sig. de 0.03; de esta manera, se comprobó que según los resultados sí hay diferencias significativas, puesto que las competencias emocionales de los estudiantes egresados de unamba y la inserción laboral evaluada tuvieron una significación bilateral menor que 0.05. Entonces, se concluye que existe una relación directa entre la inserción laboral y las competencias emocionales. Por ello, es necesario desarrollar dichas competencias, de manera que permitan elevar el grado de inserción laboral de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración.

1 DANIEL GOLEMAN. *Inteligencia emocional*, Barcelona, Kairós, 2018.

Introducción

El trabajo es una necesidad de tipo económico y personal, por ello, su búsqueda se ha convertido en una necesidad diaria. No se trata solo de una ocupación, sino de una actividad de vital importancia, la cual presenta múltiples beneficios. La OIT y CEPAL² señalan tres fases en las cuales se desenvuelve la actividad económica, las cuales son las siguientes: en primer lugar, se encuentran la niñez y juventud, etapas en las cuales se toma el rol de estudiantes a fin de prepararse para el mundo laboral; en segundo lugar, se encuentra la edad activa o edad de trabajo; por último, se encuentra la vejez, a partir de la cual se desligan del trabajo y se dedican a vivir de una pensión o de los ahorros que se hayan podido juntar durante la fase anterior. Por otro lado, y de manera paradójica, la inserción laboral a una edad temprana conduce, en muchos casos, a dejar de cumplir con las obligaciones dispuestas en los estudios, lo que ocasiona que las fases no siempre se desarrollen según el orden establecido³.

Del mismo modo, es importante establecer una relación entre vida y trabajo. En palabras de HUGO VALENZUELA, LUIS REYGADAS y FRANCISCO CRUCES, “el mundo de la vida solía ser todo aquello que quedaba fuera de los espacios y tiempos propios del trabajo. Hoy en día la misma dualidad trabajo/vida se ve sacudida por los procesos de individuación y universalización tardomodernos”⁴. Se puede afirmar, entonces, que el trabajo forma parte de la vida diaria de las personas; incluso cuando uno trata de desligar su vida personal de su ocupación, esto puede resultar un tanto complicado.

2 CEPAL y OIT. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones*, Santiago de Chile, Naciones Unidas, n.º 18, 2018, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_630073.pdf].

3 NU, CEPAL y OIT. “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: la transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral”, en *Boletín CEPAL-OIT*, vol. 17, n.º 38, 2017, disponible en [<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/42250>].

4 HUGO VALENZUELA, LUIS REYGADAS y FRANCISCO CRUCES. “Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 150, n.º 16, 2015, pp. 191 a 206, disponible en [<https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.191>], p. 196.

Alrededor del mundo, los jóvenes se enfrentan a dificultades para obtener un buen empleo que sea estable, como es debido remunerado y que les otorgue los beneficios sociales. Así, lo que solía ser una manera natural de que los estudiantes sean incluidos dentro del campo laboral, ahora se ha convertido en todo un reto⁵. Los problemas que manifiestan los jóvenes para obtener un buen trabajo son, de manera principal la falta de experiencia laboral y su mala formación académica. Dichos problemas se agudizan en jóvenes que proceden de hogares de bajos recursos y de estratos socioeconómicos bajos. Por otra parte, es importante saber que el desempleo presume la ausencia abrupta de la relación que se solía mantener a partir de un vínculo afectivo. Por ello, se incurre en la necesidad de saber mantenerlo⁶.

De acuerdo con el último Censo Nacional XI de población y VI de vivienda, realizado en 2017, 75 de cada 100 personas de la población censada se encuentran en edad para trabajar. En cuanto al periodo 2007-2017, denominado intercensal, la población en edad de trabajar –PET– logró un aumento de 12.6% (2 millones 482 mil 181) y obtuvo un crecimiento a una tasa promedio anual de 1.2%⁷. En cuanto a la población desempleada, en los últimos 11 años hubo una tendencia a la baja, puesto que en 2007 se evidenciaba una cifra de 709.300 personas, frente a los

- 5 CRISTINA GONZÁLEZ LORENTE y PILAR MARTÍNEZ CLARES. “Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional”, *Revista de Investigación Educativa*, vol. 34, n.º 1, 2015, pp. 167 a 183, disponible en [<https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>].
- 6 CARMEN DÍAZ MARDOMINGO, YOLANDA NAVARRO ABAL, JOSÉ ANTONIO CLIMENT, ELENA ORTEGA, MARÍA JOSÉ LÓPEZ LÓPEZ y JESÚS CASADO. “Pérdida y afrontamiento en desempleados: adaptación del inventario. Texas revisado de duelo a la situación de pérdida de empleo”, *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP*, vol. 42, n.º 2, 2016, pp. 111 a 124, disponible en [<https://pdfs.semanticscholar.org/4186/8345d9ba2eebf62babd928457697f8e095a.pdf>].
- 7 INEI. Perú - *Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2012*, Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) Dirección Nacional de Censos y Encuestas (DNCE) – INEI, 3 de marzo de 2017, disponible en [https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/367/get_microdata].

686.300 que se manifestaban en el censo de 2018⁸. Si se observan cifras actuales y se comparan con las obtenidas en el último censo de desempleo, las cuales ascienden a 7.6%, nos daremos cuenta de que hay una tendencia de desempleo al alza⁹.

Sin duda, la situación del empleo juvenil no ha mejorado en el caso de América Latina. Tan solo en los últimos años, en concreto en el periodo 2013-2018, el empleo juvenil disminuyó, sobre todo en países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, México, Paraguay, Perú y Uruguay¹⁰.

Por otro lado, se tiene el caso de los empleadores, quienes se encuentran invirtiendo, en mayor medida, en capital humano en lo que se refiere a sus años de educación y experiencia laboral. Esto se relaciona, sin duda, con el poder adquisitivo de los jóvenes que tienen dinero frente a los que carecen de él, puesto que mostrarán ventaja en cuanto a su formación educativa. Entonces, si la tendencia continúa, la desigualdad aumentará¹¹.

Además, en cuanto al trabajo juvenil, CEPAL y OIT afirman que “el trabajo no solo les genera ingresos a los estudiantes y sus hogares, mejorando de esa manera su bienestar presente, sino que también permite adquirir experiencias y desarrollar habilidades que favorecerán su futura inserción laboral”¹². En cuanto a este punto, es importante resaltar el hecho de que el trabajo no se trata solo de ganar dinero, sino también de obtener la experiencia

8 INEI. “Perú: Perfil Sociodemográfico. Informe nacional. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas”, Lima, Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018.

9 BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ. GERENCIA CENTRAL DE ESTUDIOS ECONÓMICOS. *Tasa de desempleo* %, 2020, disponible en [<https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN02196PM/html>].

10 OIT. *Panorama laboral, América Latina y el Caribe 2019*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.

11 ANA PAULA FRANCO y HUGO ÑOPO. “Ser joven en el Perú: educación y trabajo”, en *Avances de investigación, Empleo, productividad e innovación*, Lima, Grupo de análisis para el desarrollo, 2018, disponible en [<https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI37.pdf>].

12 NU, CEPAL y OIT. “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: la transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral”, cit., p. 20.

suficiente como para ser capaz de adquirir un nuevo puesto de trabajo en el futuro.

Este es el panorama de la situación actual de la inserción laboral de los jóvenes peruanos. La realidad demanda que las instituciones educativas de nivel superior adquieran mayor compromiso para lograr una mejor educación que permita a los jóvenes universitarios tener mejor desarrollo de sus competencias emocionales y que puedan acceder a puestos de trabajo de manera inmediata al terminar sus estudios.

CAPÍTULO PRIMERO

El problema y su importancia

El trabajo es una necesidad que afronta la población de diversas edades. Si bien es cierto, la población juvenil es la que evidencia el mayor porcentaje de la población económicamente activa –PEA–; sin embargo, es la que también afronta serios problemas en la actualidad para asumir un puesto de trabajo estable.

NÉSTOR BERCOVICH y GEROGINA VIVANCO¹³ señalaron que las consecuencias laborales relacionadas con la desaceleración económica afectan en específico a la población juvenil. Por lo demás, la Organización Internacional del Trabajo¹⁴ sostiene que los jóvenes cuyas edades fluctúan entre los 15 y 24 años y se encuentran en situación de empleabilidad son en especial susceptibles a las consecuencias que se obtienen a partir de la desaceleración económica si se comparan con

13 NÉSTOR BERCOVICH y GEROGINA VIVANCO. *Formación TIC y empleo para los jóvenes: desafíos y posibles cursos de acción*, UNESCO. IIEP Buenos Aires. Sede Regional, 250, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, n.º 96, 2016, disponible en [<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371036?posInSet=28&queryId=37eb633c-31d7-4ce3-96ee-7329dbcd6716>].

14 OIT. *Panorama laboral, América Latina y el Caribe* 2019, cit.

el resto de trabajadores. Bajo este panorama, las barreras laborales que se desarrollan en una situación de menor crecimiento producen impactos negativos en las condiciones de tipo laboral de los trabajadores jóvenes.

La desocupación, a nivel de América Latina y el Caribe, afecta a uno de cada cinco jóvenes. Dicha cifra es superior al triple de la correspondiente a la población trabajadora. En concreto, se puede observar que el declive económico evidenciado durante los tres primeros trimestres de 2019 afectó, en su mayoría, a los jóvenes; es así que se muestra que la tasa de desocupación aumentó en 0.3 puntos, mientras que el indicador se conservó igual entre los mayores de 24 años. Entonces, es evidente que la tasa de ocupación entre los jóvenes obtuvo una reducción; en cuanto a los adultos, se mantuvo sin cambios. En consecuencia, dentro de una situación de desaceleración económica, el impacto en el empleo y desocupación juvenil requiere de soluciones concernientes a la política de trabajo juvenil de la región¹⁵.

Es importante que para enfrentar el problema de la falta de inserción laboral se brinde una formación integral en los jóvenes, la cual debe considerar conocimientos académicos con habilidades socioafectivas. Frente a esta situación, es necesario contar con instrumentos que permitan el desarrollo de la inteligencia emocional y de las competencias emocionales. Estos, a nivel de la educación superior, deben generar seres humanos que cuenten con adecuados conocimientos y que sean efectivos; por ello, se resalta la importancia de la misión de los docentes en brindar una educación completa, continua y de calidad a los jóvenes universitarios. En el campo educativo, el interés que se muestra para el análisis de las competencias emocionales presenta tanto ventajas como desventajas. En cuanto a las ventajas, se muestra la inversión realizada para su conocimiento, desarrollo y evaluación. En cuanto a los obstáculos que muestra es que hubo ausencia de rigor científico en varias ocasiones, lo que ha ocasionado interpretaciones diversas que no siempre han conducido a dicha teoría a buen recaudo¹⁶.

15 Ibid.

16 PABLO FERNÁNDEZ BERROCAL, ROSARIO CABELLO y MARÍA JOSÉ GUTIÉRREZ COBO. "Avances en la investigación sobre competencias emocionales en la investigación", *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 88, n.º 31.1, 2017, pp. 15 a 26, disponible en [<https://www.redalyc.org/journal/274/27450136003/html/>].

En la actualidad, se establece que cada año crece el grupo etario de los jóvenes de 15 a 29 años; así, según el último Censo de Población y Vivienda realizado por INEI en 2017, en Perú existen 8 millones 441 mil jóvenes de 15 a 29 años de edad, de los cuales 4 millones 275 mil son hombres y 4 millones 165 mil, mujeres. Hasta ese momento, de la población juvenil censada, la que contaba con educación superior era el 35.8% de ellos: 21.5% tenía educación superior universitaria y 14.3%, educación no universitaria. Se puede afirmar, entonces, que la mayoría de jóvenes no contaba con estudios superiores.

Por otro lado, la INEI¹⁷ también afirma que 92 de cada 100 jóvenes cuentan con un empleo. Entonces, se tiene que en cuanto a los jóvenes que forman parte de la población económicamente activa –PEA–, se sostiene que el 91.6% tiene trabajo, mientras que el 8.4% se encuentra en búsqueda de empleo de forma activa. También es importante señalar que, de la población ocupada joven, el 78,6% ejerce un empleo informal.

I. PRESENTACIÓN Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

En los últimos años, se puede observar un crecimiento de universidades, las cuales se encuentran en constante competencia por mejorar su oferta académica; por ende, también se ha incrementado la cantidad de estudiantes universitarios. Según SUNEDU¹⁸, hay un total de 51 universidades públicas y 92 universidades privadas. Dichas cantidades evidencian una desigualdad frente a la educación, puesto que se tiene mayor cantidad de opciones en universidades que deben ser costeadas; en cambio, la situación de las públicas, como todo el mundo sabe, enfrenta una alta demanda competitiva cuando se postula, lo que genera que una gran cantidad de jóvenes que no cuente con los recursos económicos necesarios, se quede sin estudiar una carrera.

17 INEI. 36% de jóvenes de 15 a 29 años de edad cuentan con educación superior, 23 de setiembre de 2017, disponible en [<https://www1.inei.gob.pe/prensa/noticias/36-de-jovenes-de-15-a-29-anos-de-edad-cuentan-con-educacion-superior-9978/>].

18 SUNEDU. *Universidades*, 2 de septiembre de 2019, disponible en [<https://www.sunedu.gob.pe/lista-universidades/>].

De igual forma, el aumento de egresados con título universitario ha influido en la situación privilegiada en la que se encontraban antes, donde el titulado evidenciaba más opciones de ingresar al mercado laboral. En cuanto a este punto, es importante indicar que las universidades públicas contaban, hasta 2018, con un total de 28.791 titulados, frente a los titulados de universidades privadas, cuya cifra asciende a 50.036¹⁹. Sin embargo, el aumento de las tasas de desempleo se debe al crecimiento poblacional, en el cual la oferta de jóvenes titulados es mayor que la demanda, más aún en el grupo de profesionales menores de 30 años donde se exige cada vez más la sobrecualificación.

Además, ha crecido el interés por evaluar la calidad de la educación impartida en las universidades tanto públicas como privadas, así como evaluar la eficacia de los fondos públicos destinados a la educación superior, como es el caso de los fondos del canon.

Es imposible negar que para el acceso de los jóvenes al empleo formal se atraviesan muchas dificultades, debido a que existe déficit de trabajo en Perú y América Latina, como se podrá observar en apartados posteriores. Este es un problema que genera pérdida de bienestar para la sociedad. Por ello, la inserción laboral juvenil debe ser parte de las propuestas políticas para el fomento del empleo, tanto a nivel estatal como privado, puesto que de eso depende la solución de la problemática que la sociedad evidencia a nivel global.

A. Problema general

¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre la inserción laboral en MYPES y las competencias emocionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú?

B. Problemas específicos

a) ¿Cuál es el nivel de inserción laboral en MYPES de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú?

b) ¿Cuál es el nivel de las competencias emocionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú?

19 INEI. “Perú: Perfil Sociodemográfico. Informe nacional. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas”, cit.

c) ¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre las dimensiones de la variable inserción laboral en MYPES y las dimensiones de la variable competencias emocionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú?

II. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

A. Objetivo general

Determinar el nivel de correlación que existe entre la inserción laboral en MYPES y las competencias emocionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú.

B. Objetivos específicos

- a) Determinar el nivel de inserción laboral en MYPES de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú.
- b) Determinar el nivel de las competencias emocionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú.
- c) Determinar el nivel de correlación que existe entre las dimensiones de la variable inserción laboral en MYPES y las dimensiones de la variable competencias emocionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú.

C. HIPÓTESIS

1. Hipótesis general

La adecuada formación en las competencias emocionales en los estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA - Perú influye de manera significativa en la inserción laboral en MYPES.

2. Hipótesis específicas

a) La inserción laboral en MYPES se verá favorecida en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA – Perú.

b) El nivel de las competencias emocionales será fortalecida en los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA – Perú.

c) Existe una correlación positiva entre las dimensiones de la variable inserción laboral en MYPES y las dimensiones de la variable competencias emocionales de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA – Perú.

CAPÍTULO SEGUNDO

Antecedentes teóricos

La inserción laboral es una preocupación que forma parte de la vida cotidiana de toda persona que se encuentre en edad para trabajar. De la misma manera, se trata de una situación en la cual se encuentran involucrados actores como las empresas, las cuales buscan todo el tiempo personal que le permita hacer crecer la institución. Por otro lado, también se debe considerar el trabajo, que es una actividad que beneficia no solo a las personas que lo realizan a cambio de un salario que sea capaz de cubrir sus necesidades, sino también a las empresas, puesto que les permiten mejorar en sus diversos aspectos.

En palabras de SAMUEL BOWLES y HERBERT GINTIS respecto del trabajo visto desde el punto de vista neoclásico:

Los economistas neoclásicos han considerado el trabajo como una mercancía. Han introducido el trabajo y el trabajador en su entramado analítico suponiendo que el intercambio trabajo-salario es idéntico a otros intercambios. Debido a que el sistema capitalista parece despojar al proceso social de trabajar de sus características (que no están relacionadas con el intercambio), los teóricos neoclásicos

podieron contentarse durante mucho tiempo con la interpretación del trabajo como una simple mercancía²⁰.

Al respecto, es importante mencionar la teoría del capital humano, la cual, en palabras de PINEDA “puede considerarse como un rompimiento fundamental en la visión neoclásica tradicional del trabajo en cuanto a que introduce la idea de que un individuo cuenta con un conjunto de capacidades y/o habilidades que pueden considerarse como un capital”²¹. Entonces, se puede entender que el ser humano es muy importante porque no se trata solo de mano de obra, sino de una persona que, con ayuda de todas sus habilidades, es capaz de sumar en las actividades que desarrollan. De esta manera, el recurso humano se convierte en la ventaja competitiva de las empresas, las cuales deben contratar al personal más idóneo para capacitarlo sin cesar y darle las mejores opciones de desarrollo profesional. El proceso de captación o selección de personal es importante porque permitirá contratar a los mejores trabajadores y reducir así el riesgo de transferibilidad del activo capital humano.

Por otro lado, se evidencia la teoría credencialista, la cual supone que la obtención de un título universitario o de otros reconocimientos resulta atractivo para las empresas, porque son capaces de brindar una posición ventajosa a diferencia de aquellos que no poseen dichas cre-

-
- 20 SAMUEL BOWLES y HERBERT GINTIS. “El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista”, *Revista de Economía Crítica*, n.º 18, 2014, disponible en [http://www.asociacioneconomiacritica.org/wp-content/uploads/2015/10/Revista_Economia_Critica_18.pdf#page=220], p. 220.
- 21 SIBYL ITALIA, PINEDA SALAZAR. “Problemas teórico-metodológicos en la investigación. Crítica a la teoría del capital humano a partir de la conceptualización del trabajo”, en *BUAP, Facultad de economía*, n.º 1, 2015, pp. 174 a 183, disponible en [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49059381/Problemas_teorico_metodologicos_en_la_Investigacion._Tesis_doctorales_en_Ciencias_Sociales-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1645545056&Signature=IrtjqW~t8K8~y93clh-C4HTX-vteYaxplqpGwxGzGMAyH11XSoAobHDNXXWloyukn3hS86PLwle-jgH-ejmcysHI6EJinrbAh~h1Gn8KT2QL83pCr60WiLsPbxyO1Vi6w-CJEigevQ5K2cQa5U~RfBjxnXwLwvj1kXiIJR54Y8U2259IyF~km1R-1CoN3siawOqhDkCyD3Pb29gbda502B8J81MIXwAvm4ltE-Wz~A-g7VUSODtS7mhspROcVGfcNA1vzQlRGd-x-nuezKP7aO-cxMZL-7SC7Tc9k~U6BiKje7Wpod~snWwsu6PoFXpEgn-FBbtotZ6FweobWkGbt90Y7Yg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=174], p. 174.

denciales. Sin embargo, esto resulta costoso si se asume la inversión que uno debe realizar para alcanzar dichos requerimientos. Frente a esta situación, se debe procurar pensar en salidas que otorguen beneficios para todos, no solo para aquellos que cuenten con poder adquisitivo²².

I. ANTECEDENTES TEÓRICOS

A. Inserción laboral

La crisis económica es la responsable del decaimiento de las bolsas de trabajo a nivel mundial. Justo, la problemática actual en cuanto a la situación laboral que muchos países afrontan se resume en la falta de inserción laboral de los ciudadanos. Este es uno de los temas más preocupantes para todos los gobiernos, a nivel local, regional e internacional. Además, cada entidad competente en el asunto realiza reuniones, informes y estudios, los cuales buscan afrontar este problema apremiante que afecta tanto a las personas como a la comunidad²³.

En cuanto a la problemática de la falta de trabajo y su relación con la falta de inserción laboral, JUDIT FONT REDOLAD y JOSÉ ANTONIO LANGARITA refieren lo siguiente:

Se dibuja, así, un nuevo escenario con un gran número de población fuera del mercado laboral y sin el aporte salarial como elemento básico de subsistencia económica y posicionamiento social. La ubicación en relación al mercado laboral es ahora el principal factor generador de vulnerabilidad, no solo con respecto al binomio paro-ocupación, sino también por la misma participación precaria e inse-

22 DAMIÁN HERRERA CUESTA. “Credencialismo educativo y desigualdades estructurales persistentes en la era de la modernización en España”, *Tendencias sociales. Revista de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y sociología*, n.º 4, 2019, pp. 99 a 115, disponible en [<http://revistas.uned.es/index.php/Tendencias/article/view/25259/20079>].

23 MIRIAM GARCÍA BLANCO y ELSA BEATRIZ CÁRDENAS SEMPÉRTEGUI. “La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana”, en *Educación XX1*, n.º 21, n.º 2, 2018, pp. 323 a 347, disponible en [<http://revistas.uned.es/index.php/educacionxx1/article/view/16209/18088>].

gura en el mercado de trabajo de una buena parte de la población. Esta realidad pone en cuestión la inserción laboral como instrumento histórico de inclusión social²⁴.

Acerca de lo sostenido en la cita anterior, se afirma que las personas que no se encuentren ejerciendo una determinada actividad, son propensas a caer en la pobreza. De esta manera, se evidencia la importancia de ocupar un puesto de trabajo que impida caer en la vulnerabilidad, en favor del progreso propio y de la sociedad.

La inserción laboral es un proceso por el cual las personas se trasladan desde una vida académica hacia una vida laboral. Además, se relaciona con la forma en que la gente busca obtener un trabajo que le permita cubrir sus necesidades. Por tanto, se asume que es un proceso, transición y trayectoria cuya fijación fue realizada por el mercado laboral, en la cual importa mucho el desarrollo de cada trabajador²⁵.

Por tanto, se asume la importancia de la inserción laboral como medio de obtener una estabilidad económica que permita que la población acceda a beneficios que le son otorgados en sus respectivos puestos de trabajo, ya sea de forma dependiente o independiente. El ser humano requiere solidez laboral para alcanzar sus metas propuestas.

1. Inserción laboral juvenil

La juventud, en la actualidad, afronta la problemática de la inserción laboral. Son distintos los factores que pueden conducir a ello; sin embargo, en primer lugar, se señalará un caso específico.

De acuerdo con SENAJU, sobre la población joven en edad de trabajar en Perú, “para el año 2016 se registra un crecimiento importante, pasando del 2014 con 7 millones 983 mil a 8 millones 386 mil en el 2016”²⁶. Dicha cita conduce a inferir que cada año la población juvenil que requiere conseguir un trabajo aumenta en gran magnitud; enton-

24 JUDIT FONT REDOLAD y JOSÉ ANTONIO LANGARITA. “A propósito de la inserción laboral: implicaciones de las nuevas políticas de empleo para el Trabajo Social”, en *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 28, n.º 1, 2015, pp. 61 a 68, disponible en [[10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.45253](#)], p. 62.

25 GARCÍA BLANCO y CÁRDENAS SEMPÉRTEGUI. “La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana”, cit.

26 SENAJU. *Informe Nacional de las Juventudes 2016-2017*, Lima, Perú, Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2018, p. 46.

ces, esto supone la necesidad de la apertura de puestos de trabajo para jóvenes, los cuales se encuentran listos para asumir un nuevo desafío en el campo laboral.

En el ámbito profesional, se puede asumir la sobrecualificación como un problema, puesto que implica que una persona que haya obtenido grados académicos y se encuentre preparada para ejercer su profesión de manera competente, obtenga un trabajo que se encuentre por debajo de sus estándares en lo que al nivel académico se refiere. Esto ocasiona, siempre, una disminución de su eficiencia profesional, lo que lo conducirá, sin duda, a un retraso en su preparación y desempeño a nivel académico²⁷.

En relación con la participación de los jóvenes en la inserción laboral y el cambio entre escuela y un respectivo puesto de trabajo, CEPAL y OIT sostienen lo siguiente:

El análisis de la transición entre la escuela y el trabajo se ha hecho más complejo. La mayoría de los jóvenes no sigue las etapas de estudio, búsqueda de empleo y trabajo, sino que su situación cambia con frecuencia. Por este motivo, los indicadores tradicionales de análisis del mercado laboral deben combinarse con otros que permitan realizar un análisis comprensivo de la dinámica de este período e identificar qué elementos facilitan o dificultan la plena inserción laboral de los jóvenes²⁸.

De acuerdo con la cita anterior, los jóvenes no suelen seguir un patrón común en lo que se refiere a etapas en el trabajo y su vida, sino que se presentan elementos que cambian el panorama, por lo cual ellos deben adaptarse. Entonces, es importante realizar un análisis sobre esos cambios, de tal manera que se pueda llegar a conclusiones que permitan entender esta situación.

27 PILAR PINEDA HERRERO, INGRID AGUD MORELL Y ANNA CIRASO CALÍ. “Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña”, *Revista de Educación*, n.º 372, pp. 141 a 169, 2016, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5399793>].

28 CEPAL y OIT. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones*, cit., p. 28.

Las perspectivas con las que cuentan los estudiantes acerca de su carrera les permiten considerar que su educación se trata de una inversión, pero nunca un gasto. Esto, incluso, los conduce a imaginar que sus grados y preparación académica a nivel general les van a servir, por supuesto, en el ingreso a un mercado laboral estable.

Justo, acerca de la situación de inserción laboral y las competencias de los universitarios, FRANCISCO MICHAVILA, JORGE MARTÍNEZ y MARTÍN MARTÍN GONZÁLEZ refieren que estas se han vuelto “la referencia a partir de la cual se organiza, planifica y evalúa el aprendizaje, y las agencias de calidad encargadas de evaluar los planes de estudio han introducido nuevos criterios ligados a la empleabilidad y la inserción laboral”²⁹. Se sostiene, a modo de conclusión acerca de este punto, que la juventud que accede a estudios superiores presenta la posibilidad de que sus capacidades sean evaluadas por las autoridades competentes. En este sentido, muestran mayores probabilidades de ser observados por posibles empresas que requieran de sus servicios si estos cumplen con los requisitos que sugieren las tendencias en su determinado campo laboral.

2. Campo laboral en administración

Los trabajadores merecen desempeñarse dentro de un contexto apropiado en el cual se sientan cómodos. Entonces, se puede afirmar que la motivación laboral de un empleado es muy importante dentro de toda situación laboral, puesto que permite indicar las diversas actividades que va a desarrollar con mucho mayor esfuerzo. Este factor se encuentra relacionado de forma directa con su desempeño laboral; de esta manera, eso se podrá ver reflejado en la eficiencia y el éxito de la empresa para la cual brinde sus servicios³⁰.

29 FRANCISCO MICHAVILA, JORGE MARTÍNEZ y MARTÍN MARTÍN GONZÁLEZ. “Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU”, en *Education in the Knowledge Society*, vol. 19, n.º 1, 2018, pp. 21 a 39, disponible en [<https://search.proquest.com/openview/11cc535a1cf291ao6626cf88069adoe1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032089>], p. 21.

30 ÓSCAR HERNANDO BENAVIDES PAZ. “Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de Nariño”, Pasto, Colombia”, en *Tendencias*, 2017, vol. 18, n.º 1, pp. 41 a 54, disponible en [file:///C:/Users/user/Downloads/Motivacion_laboral_de_los_egresados_del_Programa_d.pdf].

Del mismo modo, es evidente que debe haber una correlación entre las competencias que solicitan los empleadores hoy en día con el perfil de los administradores egresados de las diversas instituciones.

Las revistas especializadas en cuestiones económicas, tales como *Forbes*, *Fortune*, *The Economist*, entre otras, en unión con empresas consultoras y cazatalentos como *KPMG*, *Andersen*, *Addeco*, entre otras, sostienen que, en vista de que las empresas afrontan ámbitos dudosos con mayor frecuencia, los egresados tienen que estar preparados para encarar dicha situación, así como también deben asumir el hecho de que las destrezas con mayor requerimiento van a cambiar de acuerdo con las necesidades del mercado³¹.

Por otro lado, a pesar de que se muestra cierta correspondencia en cuanto a las competencias que buscan las empresas, el panorama sobre las competencias claves como comunicaciones y pensamiento crítico, los cuales son considerados como importantes por los académicos, presentan un futuro incierto³².

En cuanto a la inserción laboral de personas que estudiaron la carrera de administración, los trabajos de investigación de YESENIA GÓMEZ CARTOLÍN³³ y JOSUÉ ANTONIO ALEJANDRO LASTRE y DANNY JAVIER OLEAS POTES³⁴ sostienen que la mayoría de los egresados de dicha carrera trabajan en un rubro que tiene que ver con sus estudios.

-
- 31 LEONOR CABEZA, JAIME CASTRILLÓN y JAHIR LOMBANA. "Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia", *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. 25, n.º 2, 2017, pp. 105 a 122, disponible en [<https://dx.doi.org/10.18359/rfce.1983>].
- 32 LYDIA DISHMAN. *These Are the Biggest Skills That New Graduates Lack*, Fast Company, 17 de mayo de 2016, disponible en [<https://www.fastcompany.com/3059940/these-are-the-biggest-skills-that-new-graduates-lack>].
- 33 YESENIA GÓMEZ CARTOLÍN. "Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 - 2016", tesis de licenciatura, Universidad Nacional José María Arguedas, Repositorio Institucional UNAJMA, 2019, disponible en [<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/517>].
- 34 JOSUÉ ANTONIO ALEJANDRO LASTRE y DANNY JAVIER OLEAS POTES. "Estudio de empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Carrera Administración de Empresas del período 2012-2015", tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Repositorio Institucional UCSG, 2016, disponible en [<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5529>].

Cabe destacar, además, que los factores que permitieron que los egresados de administración asuman un puesto laboral en dicho rubro fueron la referencia de terceros, así como la experiencia laboral.

Por otro lado, ALEJANDRO y OLEAS mencionan que “los graduados de la carrera se encuentran laborando de manera independiente o dependiente cuyo resultado favorece a su inserción laboral directa con el mercado”³⁵. Sin lugar a dudas, este aspecto es muy importante, puesto que reafirma la idea de que los egresados muestran interés en ganar experiencia, lo cual les facilitará obtener mejores oportunidades en el mercado laboral.

B. MYPES (Micro y pequeñas empresas)

El sistema capitalista en la cual se desarrollan muchos países a nivel internacional supone la creación de puestos de trabajo, en los cuales se da la relación empleador-empleado o jefe-subordinado. Sin embargo, esta no es la única forma en la cual muchas personas ganan dinero en la actualidad a partir de su trabajo.

Las MYPES, en palabras de KARINA YANINA AGUILAR SORIANO y NINOSKA ESPERANZA CANO RAMÍREZ:

Son unidades económicas que se caracterizan por ser inestables desde el punto de vista de su viabilidad, son negocios familiares y con recursos limitados de sus propietarios, además, no forman parte de redes de negocios con otras empresas ni instituciones, están consideradas como empresas con infraestructura tecnológica deficiente, con una baja productividad y competitividad; son mayormente informales (registros tributarios, laborales y municipales); debido a que la legislación laboral y tributaria es muy rígida, no hay ninguna promoción para que este sector tenga un mercado estable y pueda cumplir con las obligaciones de una empresa formal³⁶.

35 *Ibíd.*, p. 113.

36 KARINA YANINA AGUILAR SORIANO y NINOSKA ESPERANZA CANO RAMÍREZ. “Fuentes de financiamiento para el incremento de la rentabilidad de las MYPES de la provincia de Huancayo”, tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú, Repositorio Institucional UNCP, 2017, disponible en [<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/>

Sobre lo mencionado antes, es importante acotar que las MYPES se encuentran en una situación vulnerable debido a su informalidad, la cual ocurre en muchos casos todavía. Los factores que ocasionan dicha situación deben ser subsanados y superados en favor del desarrollo de cada una de las empresas involucradas. Esto, a mediano o largo plazo, les traerá, en definitiva, una gran cantidad de beneficios.

Las grandes empresas, a lo largo de los años, han abarcado mucho capital humano. Sin embargo, dichas empresas no son las únicas que operan en el mercado a nivel mundial. Frente a las grandes potencias económicas que han monopolizado diversos mercados, han surgido las MYPES (micro y pequeñas empresas), a partir de las cuales sus fundadores se rigen del emprendimiento para conseguir su independencia económica.

Las MYPES están constituidas por un conjunto importante de empresas que se desenvuelven dentro de un Estado, las cuales aportan en la creación de puestos de trabajo, generan riqueza y brindan las herramientas para satisfacer las necesidades de algunos sectores mercantiles, los cuales no son considerados dentro de los estándares comerciales de las grandes empresas³⁷.

Las MYPES deben reunir, tal como está establecido por SUNAT, ciertas características, las cuales están divididas en microempresa y pequeña empresa. Por un lado, la microempresa debe contar con hasta diez trabajadores y sus ventas anuales deben ser equivalentes hasta un máximo de 150 UIT. Por otro lado, la pequeña empresa debe contar con un máximo de 100 trabajadores y el monto máximo de ventas anuales debe ser de 1.700 UIT.

Por tanto, es evidente que las MYPES se muestran como una economía que representa a un grupo privado que surgió a partir de la capacidad de personas emprendedoras que invirtieron un capital en beneficio propio, el cual, además, llegó a fomentar puestos de trabajo para mucha gente.

[handle/20.500.12894/3876/Aguilar%20Soriano-Cano%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5783374)], p. 16.

37 ANTHONY VERA PORTOCARRERO. “La implementación de un régimen especial de insolvencia para las MYPE”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n.º 77, 2016, pp. 323 a 347, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5783374>].

1. Situación actual de las MYPES en Perú

Las MYPES constituyen un importante capital para el Estado. Sin embargo, hay un alto porcentaje que, según el Ministerio de la Producción³⁸, no están inscritas en SUNAT. Dicho porcentaje está constituido por el 48.4% del total. Por otra parte, las MYPES cumplen un rol importante dentro de la economía nacional, puesto que constituyen más del 99% de las empresas peruanas, generan aproximadamente el 85% del total de puestos de trabajo y constituyen el 40% del PBI³⁹.

Frente a las cifras expuestas antes, es importante también mencionar que las MYPES se enfrentan a una problemática latente en el ámbito económico, la cual será descrita a continuación.

Una cantidad importante de MYPES no tiene la posibilidad de que se les otorgue un crédito debido a un elevado porcentaje de informalidad, la cual se genera a partir de situaciones como evitar declarar los ingresos de la empresa, no contar con título de propiedad, minuta, contrato de propiedad, falta de licencias de funcionamiento, ni el cumplimiento de las obligaciones de tipo laboral. Dichas dificultades traen como consecuencia la falta de pago de impuestos, además de la elevación de las tasas de intereses de las diversas entidades financieras ante una eventual falta de pago en caso de que los créditos sean solicitados. A partir de esto, se puede sostener que las MYPES están sujetas a padecer de problemas de liquidez si son comparadas con cualquier otra empresa formal en caso de que se produzca una crisis económica⁴⁰.

Se puede sostener, entonces, que las MYPES son una parte importante de la economía peruana, así como también son generadoras de la gran mayoría de puestos de trabajo. Por tanto, constituyen uno de los pilares del desarrollo económico, así como también evidencian una problemática que, con las facilidades que el Estado pueda brindarles, van a poder ser afrontadas.

38 MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN. (s. f.). *Estadística MIPYME*, consultado el 18 de mayo de 2020, disponible en [<http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/estadistica-oe/estadisticas-mipyme#>].

39 EL PERUANO. *Apuntalando a las MYPES*, 28 de abril de 2020, disponible en [<https://elperuano.pe/noticia-apuntalando-a-mypes-95072.aspx?fbclid=IwAR2JO6ER6eMZtpNP5zpmPkSQCv7CHVSZwgx4yWBzPm-N24yLpzR-mE49PUUE>].

40 VERA PORTOCARRERO. “La implementación de un régimen especial de insolvencia para las MYPE”, cit.

2. Gestión de calidad de las MYPES

Las MYPES, al ser empresas, deben mostrar una adecuada organización que les permita crecer, a fin de obtener mejores resultados, tanto en lo económico como en su posición en el mercado, en lo que respecta a la calidad que ofrecen a través de sus productos.

La gestión de calidad es el propósito general de la empresa, la cual debe determinar y aplicar una serie de políticas de calidad, con miras de obtener un resultado óptimo, el cual necesita de la responsabilidad y contribución de cada miembro que forma parte de la empresa.

La gestión de calidad depende, en particular, de la alta dirección o de quienes se encuentren arriba en la jerarquía de la empresa. La gestión implica procesos, cuyo desarrollo se desenvuelve de manera paulatina. Así, deben ser considerados los siguientes pasos: planificación, dirección, control del desarrollo del sistema, entre otras actividades que tengan que ver con calidad. Por ende, para cualquier MYPE, la prioridad en cuanto a gestión de calidad se refiere, debe regirse a partir de pautas como precio, calidad, mano de obra, producto, controles, garantía y capacitación de los trabajadores para que puedan desempeñarse de manera competente en su puesto de trabajo⁴¹.

Se puede evidenciar, de esta manera, que la implementación de políticas de calidad de una determinada empresa u organización requiere de sistemas competentes. Por lo demás, los recursos utilizados deben ser capaces de satisfacer las necesidades de los consumidores, a fin de que la clientela se lleve una excelente impresión que permita que la empresa goce de prestigio en el rubro que desempeñe.

3. Régimen laboral de las mypes

El Estado debe garantizar la inversión privada, por ello, ha establecido un régimen laboral enfocado en las MYPES, el cual presenta muchos beneficios con el único objetivo de que los diversos gastos e inversio-

41 SANDY DAYANA VALDERRAMA VILLANUEVA. "Gestión de calidad y competitividad de las MYPES del sector comercio - rubro venta de calzado para damas del distrito El Porvenir, año 2014", tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Repositorio Institucional ULADECH, 2019, disponible en [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8533/CALIDAD_COMPETITIVIDAD_VALDERRAMA_VILLANUEVA_SANDY_DAYANA.pdf?sequence=3&isAllowed=y].

nes de las mismas no eviten que siga creciendo. Así, resulta importante conocer si la normativa laboral del que gozan las MYPES cumple con los requerimientos.

En cuanto al marco legal de las MYPES, este se encuentra dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 1.086 y los Decretos Supremos N.ºs 007-2008-TR y 008-2008-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al empleo Decente – Ley MYPE y sus respectivos reglamentos⁴².

En la siguiente tabla se expone, a modo de resumen, el régimen laboral de las MYPES, el cual se encuentra establecido por SUNAT:

Tabla 1. Régimen laboral de las mypes

Microempresa	Pequeña empresa
Remuneración Mínima Vital –RMV–	Remuneración Mínima Vital –RMV–
Jornada de trabajo de 8 horas	Jornada de trabajo de 8 horas
Descanso semanal y en días feriados	Descanso semanal y en días feriados
Remuneración por trabajo en sobretiempo	Remuneración por trabajo en sobretiempo
Descanso vacacional de 15 días calendarios	Descanso vacacional de 15 días calendarios
Cobertura de seguridad social en salud a través del sis (Seguro Integral de Salud)	Cobertura de seguridad social en salud a través del ESSALUD
Cobertura Previsional	Cobertura Previsional
Indemnización por despido de 10 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 90 días de remuneración)	Indemnización por despido de 20 días de remuneración por año de servicios (con un tope de 120 días de remuneración)
	Cobertura de Seguro de Vida y Seguro Complementario de trabajo de Riesgo –SCTR–
	Derecho a percibir 2 gratificaciones al año (Fiestas Patrias y Navidad)
Microempresa	Pequeña empresa

42 GRETA YOTNA VEGA TORRES. “Incidencia del régimen laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz período 2013-2014”, Huaraz, Perú, tesis de licenciatura, Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”, repositorio UNASAM, 2016, disponible en [\[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1853/To33_47405375_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y\]](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1853/To33_47405375_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

	Derecho a participar en las utilidades de la empresa
	Derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios –CTS– equivalente a 15 días de remuneración por año de servicio con tope de 90 días de remuneración.
	Derechos colectivos según las normas del Régimen General de la actividad privada.

En la tabla 1 se refleja una comparación entre el régimen de la microempresa y la pequeña empresa. Resulta evidente notar que son los trabajadores de las pequeñas empresas quienes gozan de mayores beneficios, justo porque estas cuentan con mayor cantidad de ventas y, por tanto, son capaces de cubrir dichas disposiciones.

Se puede afirmar, a modo de conclusión, que las MYPES gozan de beneficios para sus trabajadores, lo que resulta en atractivos puestos de trabajo que les permitirán funcionar y obtener ganancias, además de garantizar beneficios para sus trabajadores.

II. LAS EMOCIONES

El ser humano presenta, dentro de su naturaleza, una serie de emociones. Estas actúan como herramientas en la interacción con otras personas, las cuales les pueden brindar beneficios en su desarrollo, así como también se pueden convertir en el punto débil de otros, a quienes sus emociones los pueden traicionar en distintos momentos de sus vidas.

Según PABLO FERNÁNDEZ BERROCAL y NATALIA RAMOS DÍAZ, las emociones son “reacciones complejas en las que se ven mezcladas tanto el cuerpo como la mente”⁴³. Es decir, las emociones no solo involucran un solo elemento, sino que forman parte de una relación entre mente y cuerpo, tal como mencionan los autores.

En cuanto al comportamiento del ser humano relacionado con las emociones, FERNÁNDEZ y RAMOS mencionan lo siguiente:

En todo caso, las emociones tienen un efecto inmediato sobre el que las experimenta. Generan sensaciones en el in-

dividuo que bien pueden ser placenteras o desagradables. Constituyen un signo inequívoco de que seguimos vivos y en contacto con aquello que nos rodea. No es extraño que aquellas personas que experimentan un trauma en su vida pasen por periodos de embotamiento afectivo, momentos en los cuales parece que la emoción estuviera ausente, colapsada, atrapada. Circunstancias en las que el individuo también parece ausentarse por ahora de su propia vida⁴⁴.

En efecto, las emociones son experimentadas por el ser humano y estas, a su vez, pueden verse afectadas de acuerdo con su entorno. Así, se entiende que si la situación se muestra favorable, es probable que la persona se sienta feliz, de buen humor; de lo contrario, si la situación se muestra desfavorable, se puede sentir molesto o triste, depende de los elementos que contribuyan con el contexto. Además, es probable también evidenciar una especie de “ausencia de emociones” cuando se afronta una situación traumática. Todo esto demuestra la importancia del medio en que se desenvuelve el ser humano en la definición de sus emociones.

A. Competencias emocionales

La vida aguarda una serie de escenarios en los cuales debe involucrarse el ser humano, le guste o no. Frente a situaciones tales como ganar un premio, recibir felicitaciones, la llamada del mejor amigo, ganar mucho dinero, entre otras, es probable que el ser humano muestre una emoción positiva –la felicidad, por ejemplo–. En cambio, cuando una persona afronta situaciones dolorosas como son la pérdida de un ser querido, el despido de su trabajo, la discusión con un ser querido, entre otras, es comprensible que la emoción que se exprese sea la tristeza.

Así, frente a una serie de momentos en los cuales las emociones pueden ganarle a una persona, debe actuar aquí la inteligencia emocional, la cual es concebida por GOLEMAN, citado en ROCÍO FRAGOSO LUZURIAGA, como una conjunto de características que permitirán afrontar de manera exitosa los problemas importantes, tales como “la habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar es-

peranza”⁴⁵. De acuerdo con esta situación, la clave es desarrollar de manera neutral cada una de las situaciones que se presenten en el camino, las cuales, en definitiva, no se van a poder evitar. Cada uno debe ser capaz de sostener un comportamiento tranquilo al asumir momentos, incluso, llenos de intensidad en los que sea probable caer en la explosión de emociones que conduzcan a situaciones que afecten la relación con las demás personas.

Es importante, así mismo, entender que la educación está involucrada dentro del adecuado desarrollo de la inteligencia emocional. DIANA LÓPEZ MALDONADO manifiesta que “una buena educación emocional nos proveerá de las herramientas necesarias para nuestro bienestar emocional y las relaciones inter e intrapersonales que ejerzamos con nosotros mismos y los que nos rodean”⁴⁶. En efecto, las emociones deben ser reguladas por cada individuo; sin embargo, la escuela se comporta como un contexto en el cual las personas interactúan y, por ello, deben ayudar a proporcionar las herramientas necesarias para manejar las emociones y lograr una convivencia armoniosa.

En consecuencia, el ser humano debe procurar lograr establecer competencias emocionales que le permitan obtener una adecuada calidad de vida en cuanto a la convivencia con los demás. Vivir de manera tranquila a pesar de las adversidades que puedan presentarse es un indicador de que el ser humano ha logrado conseguir el manejo de sus competencias emocionales en favor de su propio bienestar, así como el de los demás.

45 ROCÍO FRAGOSO LUZURIAGA. “Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?”, *Revista iberoamericana de educación superior*, vol. 6, n.º 16, 2015, pp. 110 a 125, disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006&lng=es&tlng=es], p. 115.

46 DIANA LÓPEZ MALDONADO. “Competencia emocional: la base de una educación creativa”, tesis de bachillerato, Universidad de Sevilla, Repositorio Institucional US, 2017, disponible en [<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/70692/DIANA%20LOPEZ%20MALDONADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>], pp. 22 y 23.

B. Las emociones y el desempeño laboral

El trabajo se realiza dentro de un contexto de interacción con varias personas, ya sea para ofrecer un servicio, para adquirirlo o en el sentido de obtener bienes necesarios para mejorar la situación laboral de cada uno. Bajo esta premisa, se resalta la importancia de tomar en cuenta la necesidad de un control de las emociones en todo momento, lo cual permitirá un desenvolvimiento de calidad en el puesto de trabajo que cada uno desempeñe.

Lograr una estabilidad emocional en el trabajo es una situación difícil, pero no imposible. Así LUISA FERNANDA ÁNGEL MONTOYA y JOSÉ FERNANDO MONSALVE BURGOS exponen lo siguiente:

La autorregulación emocional consiste en un difícil equilibrio entre la impulsividad y la represión. Ambos extremos pueden ser igualmente perjudiciales. También existe la regulación de las emociones de los demás, en el sentido de que el comportamiento de cada persona influye en las emociones de los demás y por tanto en su comportamiento⁴⁷.

Respecto al punto anterior, es importante mencionar que los seres humanos deben guardar un equilibrio de emociones no solo a nivel personal, sino también con los demás, puesto que cada una de sus acciones, sin duda, terminará por influir en la conducta de las personas que lo rodean. Así, cuidar el estado de ánimo en el trabajo es importante porque, según SALVATORE MOCCIA, “las emociones positivas no solamente pueden transformar a los individuos, sino que pueden actuar también a nivel organizativo”⁴⁸.

47 LUISA FERNANDA ÁNGEL MONTOYA y JOSÉ FERNANDO MONSALVE BURGOS. “Control de emociones en el trabajo, el juego de los sentimientos organizacionales”, tesis de licenciatura, Medellín, Universidad de Medellín, Repositorio Institucional UDEM, 2015, disponible en [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2189/TG_EAG_90.pdf?sequence=1&isAllowed=y], p. 18.

48 SALVATORE MOCCIA. “Felicidad en el trabajo”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 37, n.º 2, 2016, pp. 143 a 151, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>], p. 147.

Al mismo tiempo, según PÉRSICO, citado en MARÍA VICTORIA AYUSO ARCONES⁴⁹, establece aspectos importantes para lograr un entorno laboral saludable y productivo, como son los siguientes: la valoración de la diversidad, porque cada persona es diferente; conocer la propia energía emocional, la cual permitirá asumir un autocontrol; saber establecer redes eficaces para aprovechar lo mejor de cada uno en beneficio del bien común; y la capacidad de hacer críticas y quejas constructivas, las cuales implican que haya una convivencia armoniosa y se superen las dificultades.

Entonces, se evidencia la necesidad del bienestar dentro del ambiente laboral, puesto que este conducirá a la estabilidad en el trabajo y, de esta manera, se verá reflejado en la producción de cada uno. Así, si una persona se siente bien en su trabajo, es capaz de brindar una mejor calidad a su producción. Este resultado beneficiará no solo al trabajador, sino también a la empresa, porque aporta con su labor al crecimiento de la misma. Una empresa o institución que muestre una excelente producción de calidad, probablemente, logre hacer crecer su prestigio dentro del rubro en el cual se desenvuelve.

49 MARÍA VICTORIA AYUSO ARCONES. “La inteligencia emocional en el trabajo”, tesis de grado, Repositorio Institucional UVA, 2016, disponible en [<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18142/TFG-N.438.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].

CAPÍTULO TERCERO

Metodología

Hoy en día, se evidencia una relación entre la investigación y el nivel de desarrollo de los países, por lo que es responsabilidad de los docentes impulsar la realización de trabajos de investigación y de innovar su trabajo pedagógico que contribuya con el mejoramiento de la calidad educativa. Dentro de este marco, el trabajo de investigación respondió a la inquietud de promover una adecuada formación universitaria de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA, que permita su fácil inserción en el mercado laboral actual.

Además, se considera como justificación científica a las normas básicas para promover las humanidades, la ciencia, técnica, arte, entre otras, así como la educación para toda la vida, lo que corresponde al tema central de esta investigación; de igual forma, se debe considerar las características particulares de las culturas, así como la integración en Latinoamérica y en el mundo para desarrollar una sociedad óptima.

I. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo cuantitativo y explicativo porque ha identificado y explicado los factores que determinan la inserción laboral

de los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA, ubicada en Perú, en las MYPES.

A. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental. Se han recogido los datos en el ambiente natural de la muestra, lo que significa que se pidió a los jóvenes que completen el cuestionario. Además, fue descriptivo causal utilizando lo siguiente:

– X ----> Y

Donde:

X = Variable independiente: inserción laboral

Y = Variable dependiente: competencias emocionales

B. Método

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección han sido resumidos y presentados haciendo uso de tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel. Mientras tanto, la realización de prueba de hipótesis se realizó sobre medias, proporciones, entre otras.

II. SISTEMA DE VARIABLES

Tabla 2. Operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: inserción laboral				
Según BISQUERRA, citado por CRAVERO 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.	Opciones que se presentan en el área laboral dentro de una economía globalizada, donde es necesario la competitividad en las áreas laborales.	Empleabilidad De acuerdo con Orgemer, citado por Cravero, es la “oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” ⁵⁰ .	Perfil laboral Nivel de formación Condiciones de trabajo Desempeño profesional	(1) = Muchas veces (2) = Algunas veces (3) = Nunca
		Ocupabilidad Posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral ⁵¹ .	Características del mercado laboral Oferta laboral Demanda laboral Empleo Desempleo Empleo informal Realiza estudio de mercado. Reconoce estrategias del precio. Promoción del producto	(4) = Siempre
Variable dependiente: competencias emocionales				

50 ELEONORA CRAVERO DEL SORDO. “Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado”, tesis de maestría, Barcelona, Universitat de Barcelona, Repositorio Institucional UB, 2017, disponible en [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf], p. 19.

51 Ídem.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Según GOLEMAN ⁵² , es una capacidad adquirida basada en la inteligencia emocional que da lugar a un desempeño laboral sobresaliente considerando: La autorregulación, empatía, motivación y las destrezas sociales.	Son las habilidades que determinan el éxito de una persona en el campo laboral al tener conciencia de sus emociones, comprendiendo los sentimientos de los demás, y teniendo habilidades para afrontar los retos de la vida y habilidades sociales.	Autoconciencia	Conciencia emocional Correcta evaluación Autoconfianza	Del todo en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Del todo de acuerdo (5)
		Autorregulación	Autocontrol Confiabilidad Conciencia Adaptabilidad Innovación	
		Motivación	Impulso de logro Compromiso Iniciativa Optimismo	
		Empatía	Comprensión de los otros Desarrollo a los otros Servicio de orientación Potenciar la diversidad Conciencia política	
		Destrezas Sociales	Influencia Comunicación Manejo de conflictos Liderazgo Catalizador de cambios Constructor de lazos Colaboración y cooperación Capacidades de equipo	

III. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo constituida por 32 docentes y 320 estudiantes, los cuales respondieron a criterios de selección que convienen a la investigación planteada.

52

GOLEMAN. *Inteligencia emocional*, cit.

Tabla 4. Población de estudiantes por semestre

Estudiantes	Cantidad
Primer semestre	33
Segundo semestre	32
Tercer semestre	31
Cuarto semestre	30
Quinto semestre	28
Sexto semestre	36
Séptimo semestre	34
Octavo semestre	34
Noveno semestre	35
Décimo semestre	22
Total	320

En cuanto a la muestra, se tomó de la población una cantidad de docentes y de estudiantes del sexto al décimo semestre, la cual estuvo determinada por un 95.5% de margen de confianza y 5% de margen de error. Además, la muestra fue determinada por medio de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q / E^2 * N}{1 + (z^2 * p * q / E^2 * N)}$$

Tras aplicar la fórmula, la cantidad de docentes que se obtuvo fue de 30, mientras que la cantidad de estudiantes fue de 115.

Tabla 5. Muestra de estudiantes

Estudiantes	Cantidad
Sexto semestre	23
Séptimo semestre	20
Octavo semestre	25
Noveno semestre	29
Décimo semestre	18
Total	115

En cuanto al muestreo, la técnica que se utilizó fue probabilística y se aplicó la fórmula.

Por otro lado, los criterios de selección que se consideraron fueron los siguientes:

- Estudiantes matriculados en el presente año lectivo en la carrera profesional de Administración de la UNAMBA – Perú
- Estudiantes que asisten con regularidad
- Docentes a tiempo completo

IV. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Es importante que la investigación tenga un análisis verídico, confiable y que estén en función de los objetivos e hipótesis planteados; por ello, fue necesario aplicar las siguientes técnicas e instrumentos de datos con la finalidad de recoger y medir los diferentes resultados y que faciliten la elaboración de su desarrollo y llegar a conclusiones óptimas referentes al presente trabajo de investigación.

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en la investigación fueron de fuentes primarias, tales como las que se observan en la siguiente tabla.

Tabla 6. Técnicas de recolección de datos

Técnica	Instrumento
Observación	Ficha de observación
Encuesta	Ficha de encuesta a los estudiantes
	Ficha de encuesta a los docentes

A. Encuesta estructurada

Para el trabajo de investigación, se utilizó la técnica de la encuesta. Para ello, se elaboró un cuestionario a fin de recoger información acerca de la influencia de una variable sobre la otra. Sus ítems estuvieron diseñados de acuerdo a los indicadores señalados en las variables de estudio, sus dimensiones e indicadores. Dicha encuesta fue aplicada a los estudiantes y docentes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA – Perú (ver Anexo 1, 2, 3 y 4).

B. Ficha de evaluación/análisis documental

Esta ficha permitió evaluar las competencias emocionales en los estudiantes de administración de la UNAMBA - Perú.

V. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

La confiabilidad es la capacidad del instrumento para medir, de manera sólida y exacta, la característica que se pretende calcular. Además,

incluye dos conceptos importantes, los cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal. La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido (homogeneidad) existente entre los ítems que componen el instrumento. La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos.

Se aplicó el cuestionario de competencias emocionales sobre salud mental, cuyo autor es GOLEMAN⁵³. Dicho instrumento mide las competencias emocionales desde el punto de vista de la salud mental. En este caso, se midió las competencias de los estudiantes de la carrera de Administración de la UNAMBA. La aplicación se dio de manera individual o colectiva.

Para efectos de probar la relación entre las variables y su prueba de hipótesis, se usó el coeficiente de correlación de Pearson. Este es un índice estadístico que mide la relación lineal entre dos variables cuantitativas. A diferencia de la covarianza, la correlación de Pearson no depende de la escala de medida de las variables.

CAPÍTULO CUARTO

Análisis de resultados

Para la obtención de datos se aplicó el cuestionario de competencias emocionales sobre salud mental, cuyo autor es GOLEMAN⁵⁴. Este instrumento mide las competencias emocionales desde el punto de vista de la salud mental; en este caso, se midieron las competencias de los estudiantes de la carrera de Administración de la UNAMBA, cuya aplicación fue individual o colectiva.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

– Resultados aplicados a docentes y estudiantes de UNAMBA

Tabla 7. Edad de los encuestados

	Docentes					Estudiantes			
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	N	Mínimo	Máximo	Media
Edad	30	32	58	46.97	6.349	115	19	34	21.99
N.º válido (según lista)	30								

En la tabla 7 se puede observar que los resultados obtenidos a partir de las encuestas aplicadas a los docentes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA establecieron que el rango mínimo

54 Ibid.

de edad sea de 32 años, mientras que el máximo fue de 48 años; esto dio como promedio de edad de los docentes un total de 47 años. En caso de los estudiantes, el rango mínimo de edad fue de 19 años y el máximo de 34, es así que el promedio de edad correspondía a 22 años.

El resultado de los estudiantes estaba en relación con los resultados obtenidos por INEI⁵⁵ en el Censo de Población y Vivienda, donde se establece que el grupo etario de jóvenes de 15 a 29 años es del 24.1%, lo que junto al 28.9% de personas que son menores de 15 años, reflejan el componente infantil y juvenil de la población apurimeña, la cual constituye una región joven en vías de desarrollo. En el caso de los adultos, representa el 14.5%.

Tabla 8. Sexo de los encuestados

	Docentes					Estudiantes			
SEXO		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válidos	Femenino	14	46.7	46.7	67	58.3	58.3	58.3	58.3
	Masculino	16	53.3	53.3	48	41.7	41.7	100.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	115	100.0	100.0		

En la tabla 8 se muestra que el 46.7% de los docentes encuestados son mujeres y el 53.3% son varones. Para los estudiantes, el 58.3% son mujeres y el 41.7% son varones.

Este resultado también guarda relación con los reportes del INEI en cuanto al Censo de Población y Vivienda, en la cual se menciona que en la región de Apurímac el 49.5% son varones y el 50.5% son mujeres. Esos resultados reflejan que ambos sexos están en igualdad de oportunidades para optar por un puesto laboral cuando terminen sus estudios universitarios.

Tabla 9. Procedencia de los encuestados

55 INEI. 36% de jóvenes de 15 a 29 años de edad cuentan con educación superior, cit.

PROCEDENCIA		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Cusco	5	16.7	16.7	16.7	3	2.7	2.7	2.7
	Puno	6	20.0	20.0	36.7	8	7.1	7.1	10.6
	Apurímac	19	63.3	63.3	100.0	101	87.8	89.4	98.3
	Arequipa	0	0	0		1	.9	.9	100.0
	Total	30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 9 se considera que el 63.3% de los docentes proceden de Apurímac, el 20% proviene de Puno y el 16.7% es de Cusco. Para el caso de los estudiantes, el 87.8% son de Apurímac, el 7% es de Puno y el 2.7% es de Cusco; solo 0.9% proceden de Arequipa. Este resultado está en relación de la cercanía demográfica de las regiones de Cusco, Puno y Arequipa. Además, podemos concluir que la mayoría de jóvenes apurimeños ahora optan por estudiar en la misma región y no emigrar a otras zonas, lo que refuerza la necesidad de que la UNAMBA brinde una adecuada calidad de estudios que les permita a los jóvenes lograr un desarrollo profesional, personal y social al insertarse de forma adecuada en el mundo laboral y con la carrera profesional que han elegido.

Tabla 10. Nivel académico de los docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Licenciado	6	20.0	20.0	20.0
	Magíster	19	63.3	63.3	83.3
	Doctor	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

En la tabla 10 se menciona que el 63.3% de los docentes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA tienen el grado académico de magíster, el 20% es licenciado en Administración y el 16.7% tiene el grado académico de doctor.

El nivel o grado académico logrado por un profesional le permite seguir especializándose, además de que también puede laborar en la docencia universitaria, dirigir trabajos de investigación, optar por mejores condiciones laborales. En la UNAMBA, se observa que la mayoría de docentes tienen el grado académico de magíster, lo que refleja

que la universidad es selectiva al elegir al personal docente, pero también debería considerar elegir a docentes que también ejerzan alguna actividad empresarial para así ser consecuente en dar una formación con el ejemplo, que motive a los estudiantes de la carrera profesional de Administración a laborar en empresas formales o a formar sus propias empresas cuando egresen de la universidad.

Tabla 11. Experiencia laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 a 2 años	2	6.7	6.7	6.7
	3 a 5 años	5	16.7	16.7	23.3
	más de 5 años	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

En la tabla 11 se evidencia que el 76.7% de docentes universitarios de la carrera profesional de Administración cuenta con una experiencia laboral en la docencia mayor a 5 años, el 16.7% tiene entre 3 a 5 años de experiencia laboral y el 6.7% labora entre 1 a 2 años como docente.

La experiencia laboral es un factor determinante para formar a los jóvenes universitarios, porque está en relación con la formación del docente, no solo en el área de administración, sino también en el de pedagogía, porque les permitirá adoptar la mejor metodología para la enseñanza y formación de calidad, que posibilite la mejor manera en que los estudiantes puedan asimilar conocimientos que les ayuden en su futura vida profesional y que, de esta manera, también les sirva como motivación para estudiar después de concluir sus estudios universitarios.

Tabla 12. Experiencia laboral en la unamba

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	1 a 2 años	3	10.0	10.0	10.0
	3 a 5 años	8	26.7	26.7	36.7
	Más de 5 años	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

En la tabla 12, se observa que el 63.3% de los docentes encuestados tiene más de 5 años de experiencia laboral como docente de la carrera

profesional de Administración en la UNAMBA, el 26.7% labora entre 3 a 5 años y el 10% es docente con una experiencia laboral de 1 a 2 años.

La UNAMBA fue creada en el año 2000, según Ley N.º 27.348 del 26 de setiembre, con sede en la ciudad de Abancay y con la oferta académica de cuatro carreras profesionales. La institución inició sus actividades en 2003 con aprobación de la CONAFU con seis carreras profesionales, tales como Administración de empresas, Educación, Ingeniería Agroindustrial, Ingeniería Informática, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería de Minas, Medicina Veterinaria y Zootécnica. En la actualidad, cuenta con más de 2000 estudiantes.

Para el año 2015, esta universidad oferta las carreras de mayor demanda estudiantil, tales como Administración de Empresas, Ingeniería de Minas, Gobernabilidad y Ciencias Políticas. A partir de lo expuesto, se puede establecer la importancia de la experiencia laboral docente en esta universidad, donde se aprecia que los docentes laboran desde hace 5 años en esta institución, lo que funciona como influencia a fin de tener una adecuada estabilidad e identificación institucional con la universidad y el compromiso de brindar una adecuada formación y enseñanza a los jóvenes estudiantes.

Tabla 13. Semestre académico de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Sexto	23	20.0	20.0	20.0
	Séptimo	20	17.4	17.4	37.4
	Octavo	25	21.7	21.7	59.1
	Noveno	29	25.2	25.2	84.3
	Décimo	18	15.7	15.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 13 se aprecia que el 20% de estudiantes encuestados fueron del sexto semestre, 17.4% del séptimo semestre, 21.7% del octavo, 25.2% del noveno y 15.7% del décimo semestre.

Los semestres superiores fueron considerados para la evaluación, porque se considera que, a partir del sexto semestre, el futuro profesional en administración ya tiene la suficiente capacidad de apreciar, con una visión más integral, los objetivos de la carrera profesional. Además, a este nivel ya se realizan prácticas pre-profesionales por etapas, lo que les permite experimentar las opciones laborales que

tendrán cuando se gradúen y se insertan en el mercado de trabajo del área de administración.

Tabla 14. Cómo es la formación académica de los estudiantes

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válidos	Muy Buena Buena	7	23.3	23.3	23.3	2	1.6	1.7	1.7
		16	53.3	53.3	76.6	342	36.5	36.5	38.2
	Regular	6	20.0	20.0	96.6	67	58.3	94.8	96.5
	Mala	1	3.3	3.3	100.0	4	3.5	3.5	100.0
	Total	30	100.0	100.0		115	100.0	100	

En la tabla 14 se observa que el 53.3% de los docentes encuestados considera que la formación académica de los estudiantes es buena; el 23.3% opina que es muy buena, para el 20% es regular y el 3.3% considera que es mala. Por otro lado, los estudiantes encuestados, en un 58.3% consideran que la formación académica que reciben es regular; el 36.5% opina que es buena, para el 3.5% es mala y solo 1.6% opina que es muy buena.

Estos resultados revelan un desfase en la evaluación de la calidad de la formación académica impartida en la UNAMBA, donde para los docentes en su 76.6% es buena y muy buena, pero que para el 58.3% de estudiantes es regular. Del mismo modo, son diversos los factores observados para este resultado, como veremos a continuación: los años de experiencia de los docentes, a quienes los estudiantes atribuyen que solo les transmiten conocimientos teóricos, en su mayoría, mas no les dan la formación práctica que desean, además que no se tienen adecuadas prácticas pre-profesionales continuas que les permitan a los estudiantes laborar en diferentes rubros empresariales que amplíen su visión de oportunidades laborales al egresar. También influye la infraestructura de la universidad.

Tabla 15. Actualización de los docentes

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válidos	Siempre	5	16.7	16.7	16.7	4	3.5	3.5	3.5
	Casi Siempre	17	56.7	56.7	73.4	29	25.2	25.2	28.7
	A veces	8	26.7	26.7	100.0	69	60.0	60.0	88.7
	Nunca	0	0	0	100.0	13	11.3	11.3	100.0
Total		30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 15 se muestra que los docentes encuestados consideran que en un 56.7% casi siempre se actualizan todo el tiempo y/o realizan cursos de actualización para mejorar su desempeño docente, el 26.7% opina que a veces lo realiza, mientras que el 16.7% lo hace siempre. Para los estudiantes, el 60% a veces se actualiza, el 25.2% lo hace casi siempre, para el 11.3% nunca lo hacen y solo el 3.5% opina que siempre se actualizan.

La actualización o capacitación docente continua es fundamental porque favorece la mejor formación de los docentes tanto en el campo de la administración como en el de la pedagogía. Estos resultados guardan relación con el grado académico de los docentes que enseñan en la carrera profesional de Administración de la UNAMBA; sin embargo, mientras los docentes consideran en 56.7% que su formación casi siempre es la adecuada, para los estudiantes lo es en 60% solo a veces. Esto permite establecer que no hay una satisfacción sobre la formación académica brindada por los docentes, por lo cual los estudiantes expresan que no tienen la suficiente actualización académica para impartirles los conocimientos requeridos.

Por lo expuesto, se requiere que haya mejor nivel de comunicación con los estudiantes, mejor implementación de métodos didácticos que permitan dar una formación académica óptima con el empleo de recursos y medios educativos para un adecuado proceso de aprendizaje-enseñanza.

Tabla 16. Infraestructura de la universidad

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válidos	Muy buena	2	6.7	6.7	6.7	1	.9	.9	.9
	Buena	6	20.0	20.0	26.7	27	23.5	23.5	24.4
	Regular	22	73.3	73.3	93.3	67	58.3	58.3	82.7
	Mala	0	0	0	100.0	20	17.4	17.4	100.1
Total		30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 16 se muestra que para el 73.3% de los docentes encuestados la infraestructura de la UNAMBA es regular, el 20% opina que es buena y solo el 6.7% considera que es muy buena. En el caso de los estudiantes encuestados, el 58.3% opina que es regular, el 23.5% establece que es buena, el 17.4% opina que es mala y para el 0.9% es muy buena.

Este resultado expresa que el 93.3% de los docentes consideran que la infraestructura de la UNAMBA en la carrera profesional de Administración es de regular a buena; sin embargo, para el 58.3% de estudiantes es regular, lo que guarda relación con que en la universidad no se haya modernizado los salones de clase, así como los laboratorios de práctica, no se tiene la dotación adecuada de medios y recursos educativos, el área destinada para la carrera profesional no está creciendo en relación con la cantidad de estudiantes y los docentes hacen todo lo posible para realizar el dictado de las clases. Es evidente la falta de una adecuada coordinación con el nivel administrativo para que evalúe las condiciones de infraestructura de esta carrera profesional.

Tabla 17. Equipamiento de la universidad

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	Porcentaje válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy buena	2	6.7	6.7	6.7	0	0	0	0
	Buena	1	3.3	3.3	10.0	14	12.2	12.2	12.2
	Regular	26	86.7	86.7	96.7	66	57.4	57.4	69.6
	Mala	1	3.3	3.3	100.0	35	30.4	30.4	100.0
Total		30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 17 se observa que para el 86.7% de los docentes, el equipamiento de la universidad es regular, el 6.7% opina que es muy buena, el 3.3% opina que buena, mientras que otro 3.3% considera que es mala. Para el 57.4% de los estudiantes la infraestructura es regular, el 30.4% opina que es mala y el 12.2% opina que es buena.

Estos resultados están en correlación con el de la infraestructura. Tanto docentes como estudiantes consideran en más del 50% que el equipamiento de la carrera profesional de administración de la UNAM-BA aún es regular, por lo que es necesario que el área de logística de la universidad en coordinación del área académico-administrativa de la universidad evalúe esta condición y puedan dotar de los medios y recursos educativos necesarios para impartir las clases con todo lo requerido como son, por ejemplo, dotar de medios audio visuales cada salón de clases, proporcionar los medios de informática para cada estudiante en sus respectivos laboratorios de práctica, entre otros.

Tabla 18. Sistema de prácticas pre-profesionales

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy útil	13	43.3	43.3	43.3	20	17.4	17.4	17.4
	Útil	10	33.3	33.3	76.6	51	44.3	44.3	61.7
	Poco útil	7	23.3	23.3	100.0	40	34.8	34.8	96.5
	Nada útil	0	0	0	100.0	4	3.5	3.5	100.0
	Total	30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 18 se muestra que para el 43.3% de los docentes encuestados el sistema de prácticas pre-profesionales de los estudiantes de la carrera profesional de Administración es muy útil, el 33.3% opina que es útil y el 23.3% restante considera que es poco útil para su formación profesional. Los estudiantes opinan en un 44.3% que las prácticas pre-profesionales son útiles, para el 34.8% es poco útil, el 17.4% opina que son muy útiles y el 3.5% manifiesta que es nada útil.

Las prácticas pre-profesionales son importantes porque permiten al futuro profesional de Administración observar, aprender, analizar y vivenciar lo que en realidad es el mercado laboral con el que se toparán cuando egresen. Los profesionales que cuentan con experiencia laboral siempre son solicitados; por ello, el sistema de prácticas pre-profesionales permitirá a los estudiantes conocer de cerca en lo que consisten las diferentes opciones laborales y, con ellas, determinar el área de trabajo donde se desempeñen al egresar.

Tabla 19. Inserción laboral de los estudiantes

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Siempre	2	6.7	6.7	6.7	8	7.0	7.0	7.0
	Casi siempre	16	53.3	53.3	53.3	51	44.3	44.3	51.3
	A veces	12	40.0	40.0	93.3	55	47.8	47.8	99.1
	Nunca	0	0	0	100.0	1	.9	.9	100.0
	Total	30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 19 se aprecia que el 53.3% de los docentes encuestados considera que casi siempre los estudiantes de Administración de la UNAMBA logran insertarse laboralmente cuando egresan de la universidad, el 40% considera que a veces y el 6.7% opina que siempre lo hacen. Los estudiantes consideran en un 47.8% que a veces se pueden insertar en el mercado laboral, en un 44.3% que casi siempre lo hacen, un 7% señala que siempre se insertan laboralmente y en 0.9% que nunca logran una inserción laboral satisfactoria.

Los indicadores de inserción laboral en la región Apurímac establecieron en 2012, según el informe de INEI⁵⁶ sobre la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condición de Vida y Pobreza, que la PEA estaba constituida por 54.6% que eran hombres y el 45.4% mujeres, lo que implica que la mayor concentración del PEA en el área rural era 62.5% y en la zona urbana era de 37.5%. Además, se establecía que 8 de cada 10 personas mayores de 14 años estaban aptas para insertarse al mundo laboral.

También se estableció que la demanda laboral, en su mayoría, estaba centrada en la de servicios, seguida del área comercial, transporte, almacenamiento y comunicaciones, las cuales son las áreas de mayor demanda laboral en la región Apurímac y en las cuales debería capacitarse de mejor manera los estudiantes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA. Todo ello se puede lograr con la visión de obtener buenos puestos de trabajo, con remuneraciones adecuadas que les permita tener mejor calidad de vida como profesionales.

Tabla 20. Remuneración de un profesional administrador

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy buena	6	20.0	20.0	20.0	11	9.6	9.6	9.6
	Buena	17	56.7	56.7	76.7	47	40.9	40.9	50.5
	Regular	7	23.3	23.3	100.0	51	44.3	44.3	94.8
	Mala	0	0	0	100.0	6	5.2	5.2	100.0
	Total	30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 20 se puede notar que el 56.7% de los docentes considera que la remuneración de un profesional administrador es buena, para el 23.3% es regular y el 20% restante considera que es muy buena. Los estudiantes opinan en un 44.3% que la remuneración de un profesional administrador es regular, el 40.9% considera que es buena, el 9.6% opina que es muy buena y el 5.2% establece que la remuneración de un administrador es mala.

Para el 56.7% de los docentes, la remuneración del profesional administrador es buena y para el 44.3% de estudiantes es regular, lo que refleja un descontento del futuro laboral que les espera a los estudiantes. La remuneración es un aspecto fundamental para aceptar

y desenvolverse en una actividad laboral, puesto que para el futuro profesional será el reconocimiento económico que hagan de sus servicios lo que le garantice cubrir sus necesidades personales, familiares y sociales. Para el empleador, será un costo de producción lo que le permitirá desarrollar la empresa y deberá rodearse del personal calificado más idóneo que requiera para lograr sus objetivos empresariales.

Así, la remuneración de un profesional administrador estará en relación de ser un personal calificado y de su experiencia laboral, ya sea a través del tiempo o de diferentes rubros del área de la Administración donde haya laborado. También serán consideradas sus habilidades y actitudes socioemocionales en la determinación de sus posibilidades para trabajar bajo presión y en condiciones difíciles, donde deberá demostrar su calidad de conocimientos adquiridos y destrezas profesionales.

Tabla 21. Estudiantes trabajan como administradores

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Siempre	1	3.3	3.3	3.3	4	3.5	3.5	3.5
	casi siempre	14	46.7	46.7	50.0	45	39.1	39.1	42.6
	A veces	15	50.0	50.0	100.0	60	52.2	52.2	94.8
	Nunca	0	0	0	100.0	6	5.2	5.2	100.0
Total		30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 21 se sostiene que el 50% de los docentes considera que los estudiantes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA, a veces trabaja como administrador, para el 46.7% casi siempre lo hacen y el 3.3% restante opina que lo hace siempre. Los estudiantes consideran en un 52.2% que a veces trabajarán como administradores, el 39.1% casi siempre lo hará, para el 5.2% será nunca y el 3.5% siempre trabajará como administradores al terminar su carrera profesional.

Este resultado es importante porque demuestra que no se está cumpliendo con la misión de la universidad, la que indica que es una institución educativa centrada en la formación académica, tecnología y profesional que debe responder al desarrollo sostenido de la región Apurímac, mediante la calificación docente, la investigación y su relación con la comunidad. Por otro lado, tampoco se cumple con su

visión de ser una institución con reconocimiento académico e innovador en la formación de profesionales competitivos, que estén comprometidos con el desarrollo local, regional y nacional, puesto que sus estudiantes egresados solo a veces logran trabajar como administradores. La falta de cumplimiento de la misión y visión demuestra la ausencia de una educación conectada con las necesidades del mercado laboral actual, además de que no se realizan mesas de reunión con los empresarios para saber lo que el mercado requiere en realidad en cuanto a los conocimientos y destrezas requeridos.

La carrera profesional de Administración es amplia, versátil, dinámica, lo que le debería permitir a todo egresado insertarse como es debido en el mercado de trabajo e incluso deberían egresar profesionales con la mente de emprendedores que no solo busquen trabajar para otros, sino que deben ser capaces también de generar una empresa y poner en práctica sus conocimientos y habilidades adquiridas durante su formación académica.

Tabla 22. Remuneración de los egresados de la carrera profesional

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Muy buena	0	0	0	0	4	3.5	3.5	3.5
	Buena	7	23.3	23.3	23.3	29	25.2	25.2	28.7
	Regular	23	76.7	76.7	100.0	65	56.5	56.5	85.2
	Mala	0	0	0	100.0	17	14.8	14.8	100.0
Total		30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 22 se aprecia que el 76.7% de los docentes opina que la remuneración de los egresados de la carrera profesional de Administración es regular y para el 23.3% es buena. Los estudiantes opinan en un 56.5% que su remuneración al egresar será regular, para el 25.2% será buena, el 14.8% opina que será mala y el 3.5% manifiesta que su remuneración será muy buena.

Este es otro resultado que está en correlación de los obtenidos antes porque si los estudiantes no tienen la debida infraestructura e implementación de la universidad, si no realizan prácticas pre profesionales sin parar y si no se han insertado en un 100% en el mercado

laboral, entonces sus niveles de remuneración no serán de la satisfacción de los egresados porque no logran insertarse con eficacia en el mercado laboral.

Por ello, se ha venido realizando la revisión del Plan Estratégico Institucional de la UNAMBA periodo 2013-2017, donde se plantea sin duda vincular la teoría o formación académica impartida en la universidad con la práctica profesional, así como el estudio con el trabajo productivo.

Tabla 23. Factores que limitan la inserción laboral

		Docentes				Estudiantes			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado	Frecuencia	%	% válido	% Acumulado
Válido	Mucha competencia laboral	7	23.3	23.3	23.3	20	17.4	17.4	17.4
	Poca experiencia laboral	10	33.3	33.3	56.7	40	34.8	34.8	52.2
	Preferencias por egresados	4	13.3	13.3	70.0	17	14.8	14.8	67.0
	Insuf. Formación académica	9	30.0	30.0	100.0	22	19.1	19.1	86.1
	Bajas remuneraciones	0	0	0	100.0	16	13.9	13.9	100.0
	Total	30	100.0	100.0		115	100.0	100.0	

En la tabla 23 se manifiesta que en cuanto a los factores que limitan la inserción laboral de un estudiante de la carrera profesional de Administración, los docentes opinan en un 33.3% que es la poca experiencia laboral, el 30% es por la insuficiente formación académica, 23.3% es por mucha competencia laboral, el 13.3% sería por la preferencia por egresados por otras universidades. Para los estudiantes, los factores que limitan la inserción laboral son en un 34.8% la poca experiencia laboral, en un 19.1% es la insuficiente formación académica recibida en la universidad, un 17.4% opina que es por la excesiva competencia laboral, para el 13.9% es por las bajas remuneraciones que perciben.

La experiencia laboral es el factor clave que docentes y estudiantes consideran limitantes para una adecuada inserción laboral, por lo cual la UNAMBA en su Plan Estratégico 2013-2017 replantea su currículo, porque debe formar profesionales competentes, que tengan un alto espíritu emprendedor y de servicio, que sean autocríticos, capaces de resolver en forma holística los problemas regionales.

Además, se plantea la realización continua de reuniones con empresarios de diferentes sectores económicos de la región Apurímac, a fin de fortalecer el vínculo de los conocimientos adquiridos con las ramas de trabajo más solicitadas en la región.

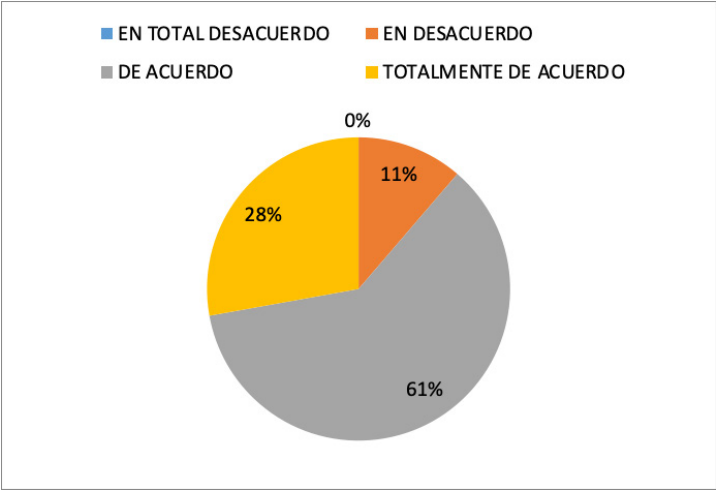
– Resultados de la encuesta a estudiantes

Tabla 24. Me siento una persona feliz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	0	0	0	0
	En desacuerdo	13	11.3	11.3	11.3
	De acuerdo	70	60.9	60.9	72.2
	Del todo de acuerdo	32	27.8	27.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 24 se evidencia que los estudiantes encuestados manifiestan en un 60.9% que están de acuerdo con el hecho de sentirse felices, 27.8% están del todo de acuerdo y 11,3% se sienten en desacuerdo. Ninguno manifestó sentirse feliz siempre.

Figura 1. Me siento una persona feliz



En la figura 1 se aprecia que, de los estudiantes encuestados, se puede afirmar que la gran mayoría no se siente infeliz. Esto puede dar como referencia a que, en el proceso de formación profesional, los es-

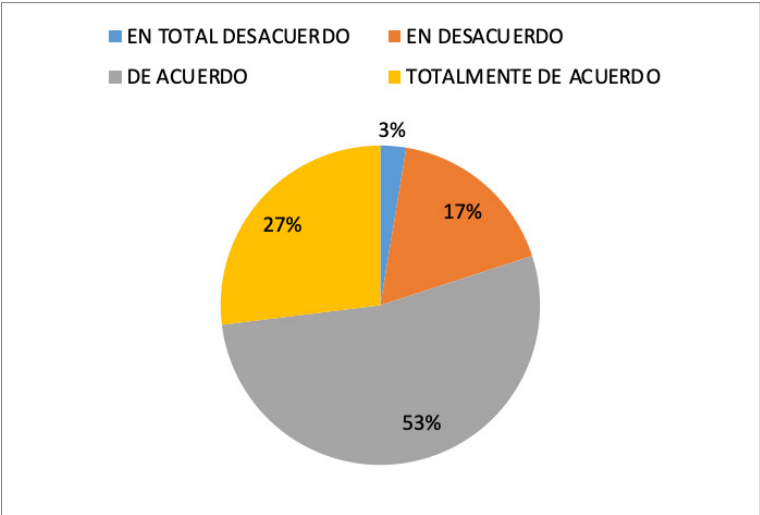
tudiantes manifiestan menos frustraciones, además que satisfacen las expectativas que tienen para con su vocación profesional.

Tabla 25. Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	3	2.6	2.6	2.6
	En desacuerdo	20	17.4	17.4	20.0
	De acuerdo	61	53.0	53.0	73.0
	Del todo de acuerdo	31	27.0	27.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 25 se puede notar que los estudiantes encuestados manifiestan en un 53.0% que están en desacuerdo en sentirse satisfechos con su manera de afrontar la vida y ser felices, 27.0% se sienten del todo de acuerdo, 17.4% se sienten en desacuerdo y 2.6% está en total desacuerdo.

Figura 2. Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz



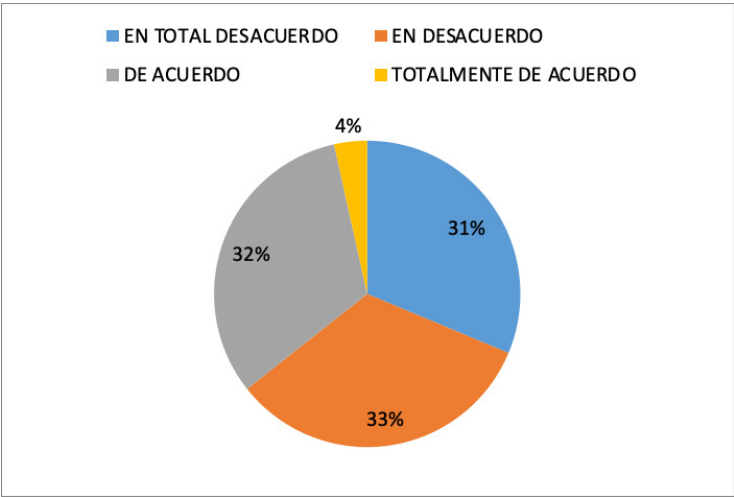
En la figura 2 se muestra que el factor psicoemocional de los estudiantes de la carrera profesional de Administración repercute en la formación de los mismos, ya que las decisiones que estos toman afectan en gran medida su formación profesional y, por ende, la inserción laboral en la sociedad.

Tabla 26. Estoy descontento conmigo mismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	36	31.3	31.3	31.3
	En desacuerdo	38	33.0	33.0	64.3
	De acuerdo	37	32.2	32.2	96.5
	Del todo de acuerdo	4	3.5	3.5	100.0
	Total	115	100,0	100,0	

En la tabla 26 se puede ver que los estudiantes encuestados manifiestan en un 33.0% estar en desacuerdo en cuanto a sentirse descontento consigo mismo, en un 32.2% están de acuerdo, en un 31.3% se sienten en total desacuerdo, mientras que un 3.5% manifiesta estar del todo de acuerdo.

Figura 3. Estoy descontento conmigo mismo



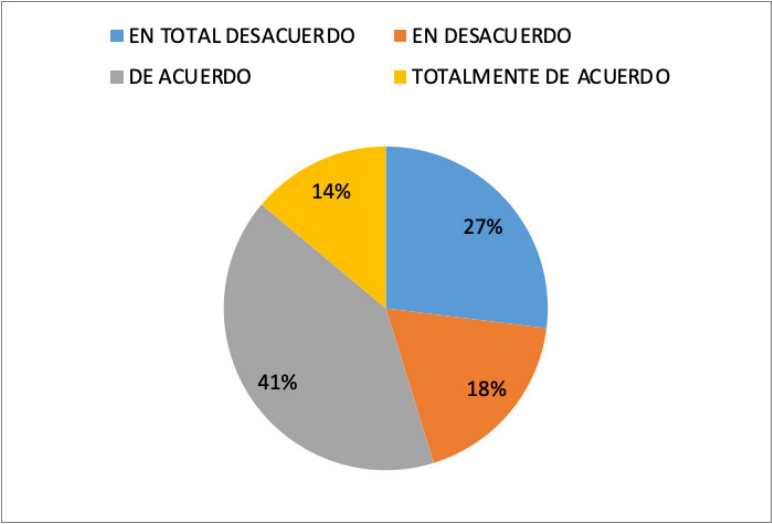
En la figura 3 se aprecia que los estudiantes de la carrera profesional de Administración se sienten descontentos consigo mismos por las dificultades que se les presenta en su formación profesional que están asociados a factores externos e internos de la propia escuela académica, debido a problemas sociales, económicos y familiares, que son aspectos que influyen de manera directa en el comportamiento emocional de cada estudiante.

Tabla 27. Algunas veces me planteo si vale la pena vivir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	31	27.0	27.0	27.0
	En desacuerdo	21	18.3	18.3	45.2
	De acuerdo	47	40.9	40.9	86.1
	Del todo de acuerdo	16	13.9	13.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 27 se observa que los estudiantes encuestados manifiestan en un 40.9% sentir que algunas veces se plantan si vale la pena vivir, en un 27.0% se sienten en total desacuerdo, en un 18.3% se sienten en desacuerdo, mientras que 13.9% se siente del todo de acuerdo.

Figura 4. Algunas veces me planteo si vale la pena vivir



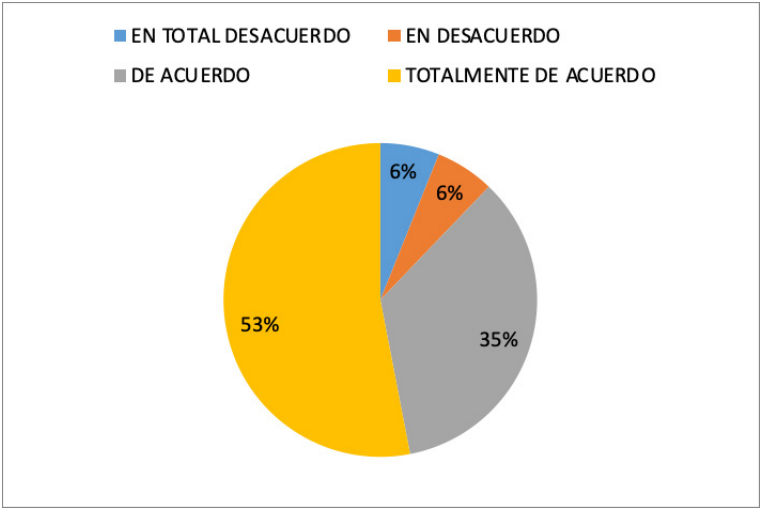
En la figura 4 se muestra que el factor emocional es consecuencia del buen vivir, puesto que los estudiantes manifiestan que vale la pena vivir.

Tabla 28. Tengo claro para qué quiero seguir viviendo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	7	6.1	6.1	6.1
	En desacuerdo	7	6.1	6.1	12.2
	De acuerdo	40	34.8	34.8	47.0
	Del todo de acuerdo	61	53.0	53.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 28 se aprecia que los estudiantes tienen claro para qué quiere seguir viviendo en un 53.0%, mientras que el 34.8% se siente de acuerdo, el 6.1% está en desacuerdo y el 6.1% se siente en total desacuerdo.

Figura 5. Tengo claro para qué quiero seguir viviendo



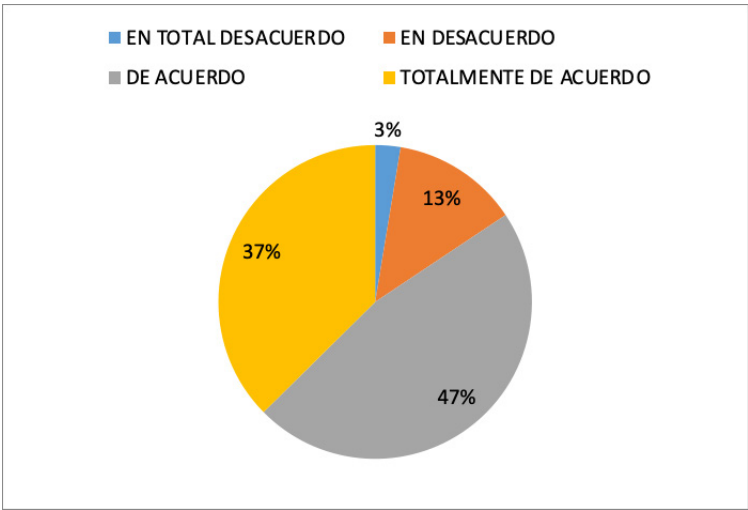
En la figura 5 se muestra que es indiscutible que los estudiantes, al considerar los ciclos de estudio, tienen claro sus objetivos y sus planes de vida. Esta situación facilita su desenvolvimiento al iniciar la inserción en el campo laboral.

Tabla 29. A menudo piensa cosas agradables sobre sí mismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	3	2.6	2.6	2.6
	En desacuerdo	15	13.0	13.0	15.7
	De acuerdo	54	47.0	47.0	62.6
	Del todo de acuerdo	43	37.4	37.4	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 29 se evidencia que los estudiantes encuestados están de acuerdo en que a menudo piensan cosas agradables sobre sí mismo en 47.0%, mientras que en un 37.4% se sienten del todo de acuerdo, 13.0% está en desacuerdo, mientras que un 2.6% se siente en total desacuerdo.

Figura 6. A menudo piensa cosas agradables sobre sí mismo



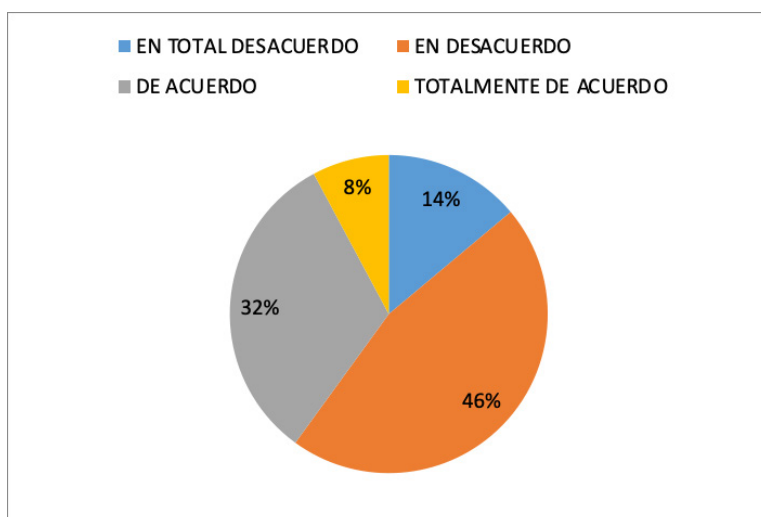
En la figura 6 se muestra que uno de los principales factores de un buen desarrollo emocional y social es la autoestima y la valoración que sienten ellos como personas frente a los demás. La seguridad es consecuencia del concepto que ellos tienen dentro del grupo humano donde se desarrollan y repercute en su personalidad.

Tabla 30. A menudo me siento triste sin saber el motivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	16	13.9	13.9	13.9
	En desacuerdo	53	46.1	46.1	60.0
	De acuerdo	37	32.2	32.2	92.2
	Del todo de acuerdo	9	7.8	7.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 30 se evidencia que el 46.1% de los estudiantes se siente a menudo triste sin saber el motivo, el 32.2% se siente de acuerdo, el 13.9% se siente en total desacuerdo y el 7.8% se siente del todo de acuerdo.

Figura 7. A menudo me siento triste sin saber el motivo



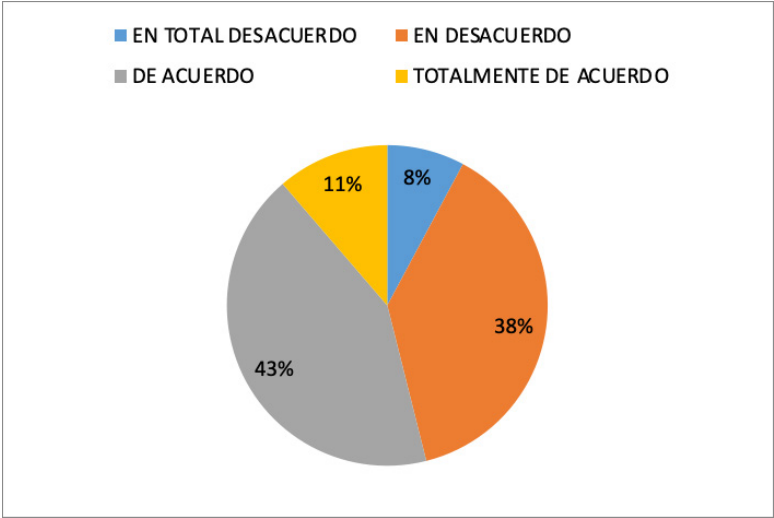
En la figura 7 se muestra que los cambios emocionales que manifiestan los jóvenes son propios de su edad, los cuales son factores que repercuten en su desarrollo psicosocial; sin embargo, no desconocen sus frustraciones, conocen los motivos y lo demuestran. Un buen porcentaje del grupo investigado maneja de forma adecuada sus emociones, lo que traerá como consecuencia en el futuro una inserción laboral positiva; mientras tanto, solo un porcentaje mínimo desconoce del porque su estado anímico.

Tabla 31. Tengo la sensación de aprovechar bien mi tiempo libre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	9	7.8	7.8	7.8
	En desacuerdo	44	38.3	38.3	46.1
	De acuerdo	49	42.6	42.6	88.7
	Del todo de acuerdo	13	11.3	11.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 31 se observa que los estudiantes encuestados manifiestan en un 42.6% sentirse de acuerdo en tener la sensación de aprovechar bien su tiempo libre, el 38.3% opina que está en desacuerdo, el 11.3% manifiesta que está del todo de acuerdo y el 7.8% opina estar en total desacuerdo.

Figura 8. Tengo la sensación de aprovechar bien mi tiempo libre



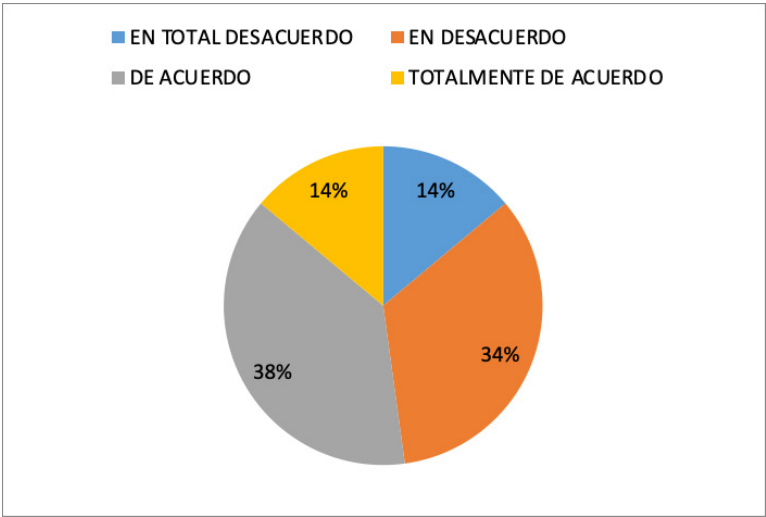
En la figura 8 se manifiesta que la velocidad de los cambios en el entorno empresarial y laboral, hoy en día, influyen en las decisiones que toman los jóvenes para estar acorde con dichos cambios, por lo que ocupan su tiempo en mejorar sus capacidades y estar preparados para desenvolverse en un futuro.

Tabla 32. Hablar delante de muchas personas me resulta realmente difícil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	16	13.9	13.9	13.9
	En desacuerdo	39	33.9	33.9	47.8
	De acuerdo	44	38.3	38.3	S 86.1
	Del todo de acuerdo	16	13.9	13.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 32 se muestra que los estudiantes están de acuerdo en un 38.3% en que hablar delante de muchas personas les resulta difícil, el 33.9% manifiesta estar en desacuerdo, el 13.9% opina que se siente en total desacuerdo y otro 13.9% se siente del todo de acuerdo.

Figura 9. Hablar delante de muchas personas me resulta realmente difícil



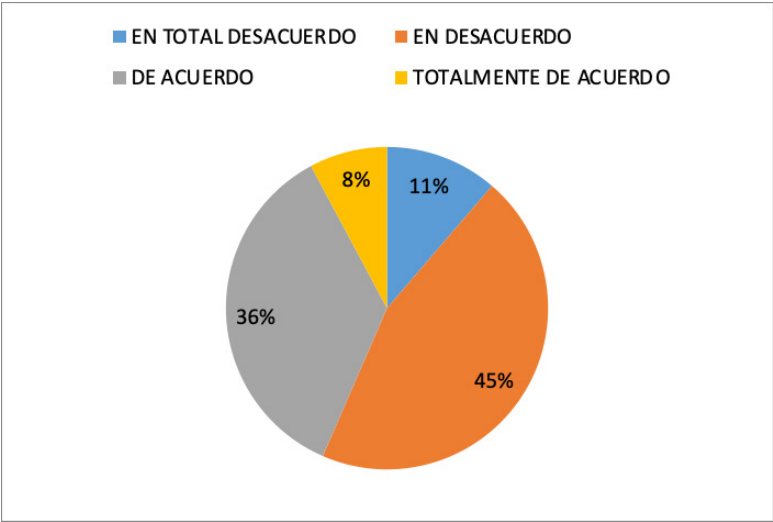
En la figura 9 se demuestra que existe un porcentaje de estudiantes que no tienen un buen desenvolvimiento frente a mucha gente, aspectos que se toman en cuenta dentro de su formación profesional a lo largo de sus estudios, lo que conlleva a una gran mayoría a superar tal inconveniente.

Tabla 33. Cuando debo hacer algo que considero difícil me pongo nervioso y me equivoco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	13	11.3	11.3	11.3
	En desacuerdo	52	45.2	45.2	56.5
	De acuerdo	41	35.7	35.7	92.2
	Del todo de acuerdo	9	7.8	7.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 33 se señala que los estudiantes encuestados manifiestan en un 45.2% estar en desacuerdo que al hacer algo que consideran difícil se ponen nerviosos y se equivocan, el 35.7% está de acuerdo, el 11.3% opina que se siente en total desacuerdo, mientras que el 7.8% está del todo de acuerdo.

Figura 10. Cuando debo hacer algo que considero difícil, me pongo nervioso y me equivoco



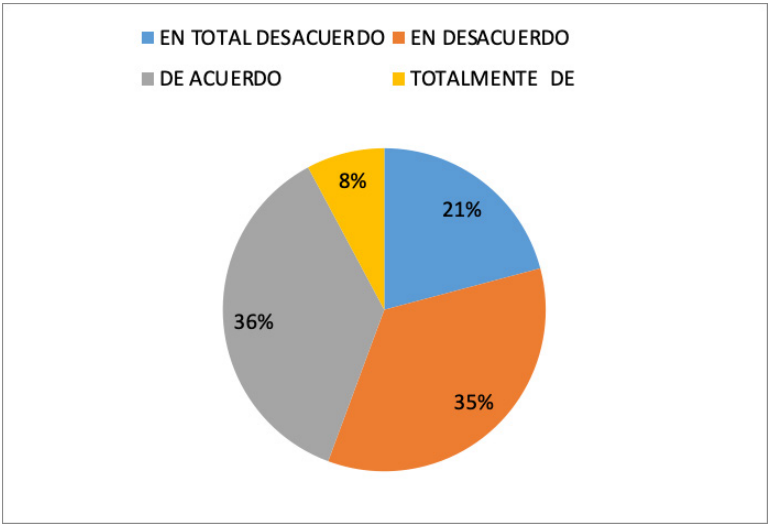
En la figura 10 se destaca la falta de seguridad en cierto porcentaje de estudiantes hace que sus equivocaciones sean más frecuentes. A su vez, existe un buen grupo que considera como un reto aquello que le resulta difícil.

Tabla 34. Hablar con otras personas poco conocidas me resulta difícil, hablo poco y siento nerviosismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	24	20.9	20.9	20.9
	En desacuerdo	40	34.8	34.8	55.7
	De acuerdo	42	36.5	36.5	92.2
	Del todo de acuerdo	9	7.8	7.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 34 se aprecia que los estudiantes encuestados están de acuerdo en un 36.5% que hablar con otras personas poco conocidas les resulta difícil y por ello hablan poco y sienten nerviosismo, el 34.8% está en desacuerdo, el 20.9% manifiesta estar en total desacuerdo y el 7.8% opina que está del todo de acuerdo.

Figura 11. Hablar con otras personas poco conocidas me resulta difícil, hablo poco y siento nerviosismo



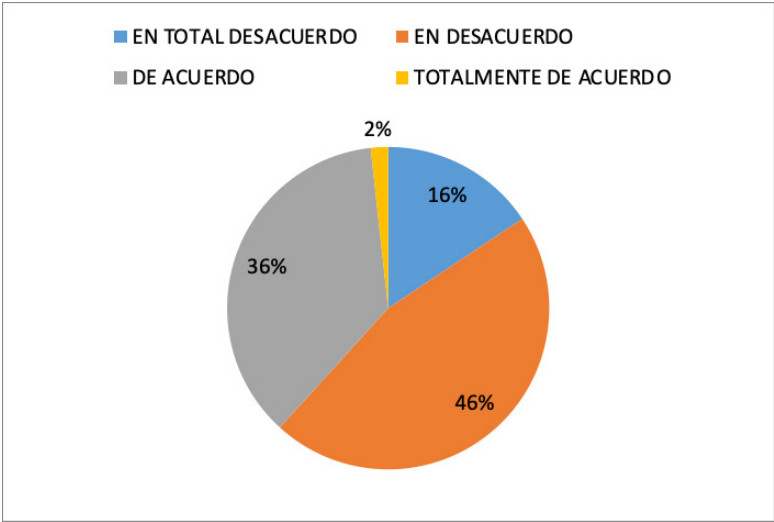
En la figura 11 se evidencia un porcentaje considerable de estas reacciones que tienen los estudiantes frente a su desenvolvimiento personal, aspectos que se toman en cuenta en el desarrollo de ciertas asignaturas en su formación profesional para ayudarlos a manejar este aspecto y puedan tener oportunidades de inserción laboral.

Tabla 35. Me cuesta defender opiniones diferentes a las de otras personas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	18	15.7	15.7	15.7
	En desacuerdo	53	46.1	46.1	61.7
	De acuerdo	42	36.5	36.5	98.3
	Del todo de acuerdo	2	1.7	1.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 35 se muestra que los estudiantes encuestados opinan en un 46.1% estar en desacuerdo que les cueste defender opiniones diferentes a las de otras personas, el 36.5% está de acuerdo el 15.7% se siente en total desacuerdo y el 1.7% opina estar del todo de acuerdo.

Figura 12. Me cuesta defender opiniones diferentes a las de otras personas



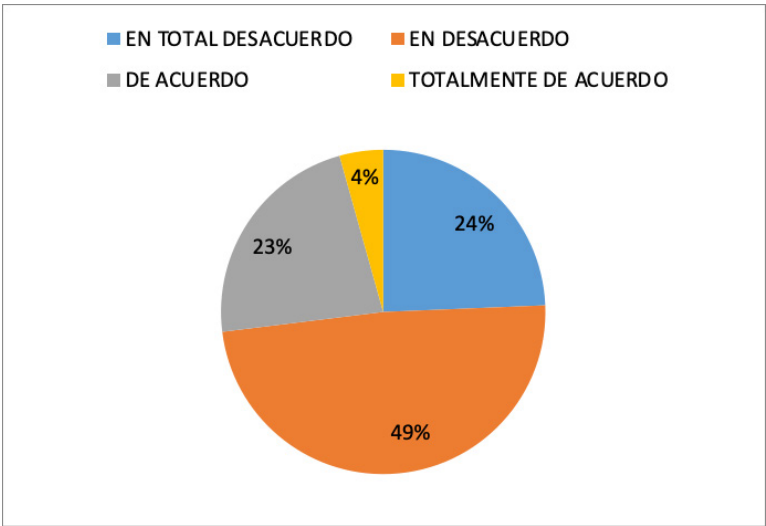
En la figura 12 se observa que la falta de preparación en ciertos conocimientos hace que los estudiantes no muestren la capacidad de sostener sus opiniones y defenderlas, pero hay otro porcentaje mayor que sí tiene la capacidad de poder sostener sus opiniones de manera adecuada frente a los demás.

Tabla 36. Me bloqueo cuando tengo que resolver conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	28	24.3	24.3	24.3
	En desacuerdo	56	48.7	48.7	73.0
	De acuerdo	26	22.6	22.6	95.7
	Del todo de acuerdo	5	4.3	4.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 36 se evidencia que el 48.7% está en desacuerdo con que se bloqueen cuando tengan que resolver conflictos, el 24.3% se siente en total desacuerdo, el 22.6% opina estar de acuerdo y el 4.3% se siente del todo de acuerdo.

Figura 13. Me bloqueo cuando tengo que resolver conflictos



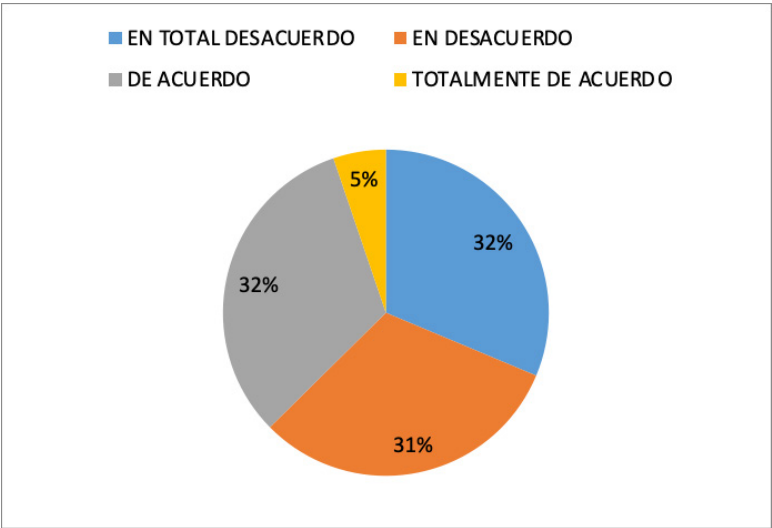
En la figura 13 se nota que el manejo de conflictos radica dentro de la propia preparación de un estudiante en Administración, puesto que estas situaciones se presentarán dentro del desarrollo profesional que ejerzan; este aspecto tiene que ver directamente con el manejo de sus emociones personales.

Tabla 37. Me asustan los cambios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	36	31.3	31.3	31.3
	En desacuerdo	36	31.3	31.3	62.6
	De acuerdo	37	32.2	32.2	94.8
	Del todo de acuerdo	6	5.2	5.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 37 se muestra que el 32.2% de los estudiantes encuestados está de acuerdo en que le asustan los cambios, el 31.3% está en total desacuerdo, el 31.3% está en desacuerdo y el 5.2% manifiesta estar del todo de acuerdo.

Figura 14. Me asustan los cambios



En la figura 14 se muestra que las reacciones de cierto grupo manifiestan como temor a lo desconocido; sin embargo, la misma formación profesional que tiene un administrador en estos tiempos de globalización hace que estos cambios no sean un factor determinante en el desarrollo de su vida estudiantil y profesional, lo que permite una adecuada inserción en el campo laboral. Definitivamente, los cambios son situaciones nuevas que se presentan a lo largo de la vida de un estudiante, que conlleva un tiempo determinado poder adaptarse.

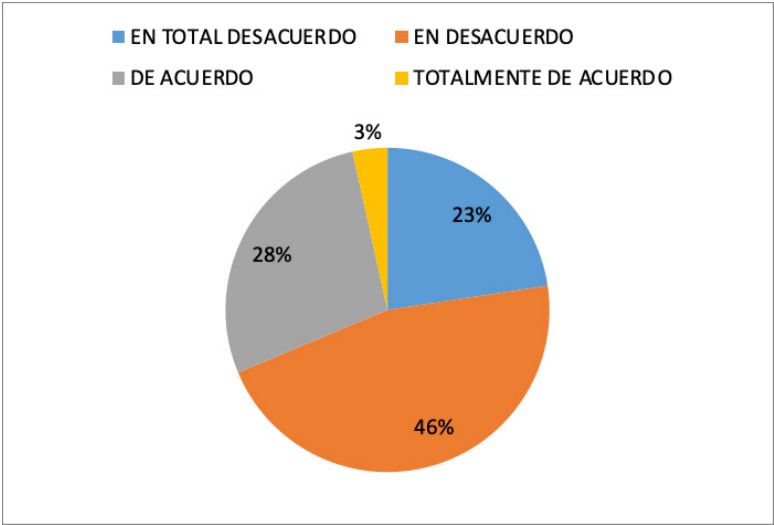
Tabla 38. Nada de lo que puedo pensar o hacer puede cambiar las cosas que me

pasan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	26	22.6	22.6	22.6
	En desacuerdo	53	46.1	46.1	68.7
	De acuerdo	32	27.8	27.8	96.5
	Del todo de acuerdo	4	3.5	3.5	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 38 se evidencia que en un 46.1% los estudiantes encuestados manifiestan estar en desacuerdo en que nada de lo que puedan pensar o hacer puede cambiar las cosas que les pasan, el 27.8% opina estar de acuerdo, el 22.6% está en total desacuerdo y el 3.5% se siente del todo de acuerdo.

Figura 15. Nada de lo que puedo pensar o hacer puede cambiar las cosas que me pasan



En la figura 15 se observa que la concientización de los estudiantes en los semestres investigados evidencia una clara madurez respecto a sus actitudes y la toma de decisiones que tienen frente a ciertas situaciones; por ello, son conscientes de que su comportamiento y

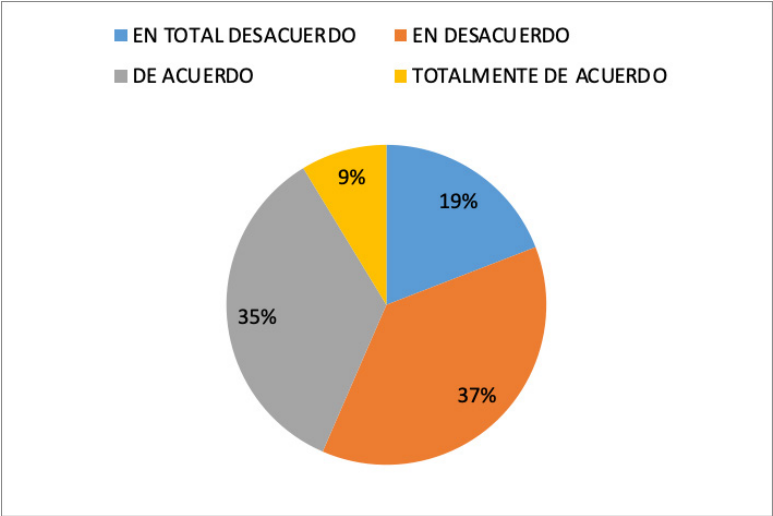
reacción conllevan a la resolución de obstáculos que se presentan en su vida diaria.

Tabla 39. Para sentirme bien necesito que los otros vean con buenos ojos lo que digo y hago

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	22	19.1	19.1	19.1
	En desacuerdo	43	37.4	37.4	56.5
	De acuerdo	40	34.8	34.8	91.3
	Del todo de acuerdo	10	8.7	8.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 39 se muestra que los estudiantes encuestados están en desacuerdo en un 37.4% en que para sentirse bien necesitan que los otros vean con buenos ojos lo que dicen y hacen, el 34.8% se siente de acuerdo, el 19.1% opina estar en total desacuerdo y el 8.7% está del todo de acuerdo.

Figura 16. Para sentirme bien necesito que los otros vean con buenos ojos lo que digo y hago



En la figura 16 se observa el nivel de seguridad que tienen los estudiantes frente a sus actitudes y que no necesariamente esperan aprobación de terceros para sentirse felices con lo que hacen o dicen. Así,

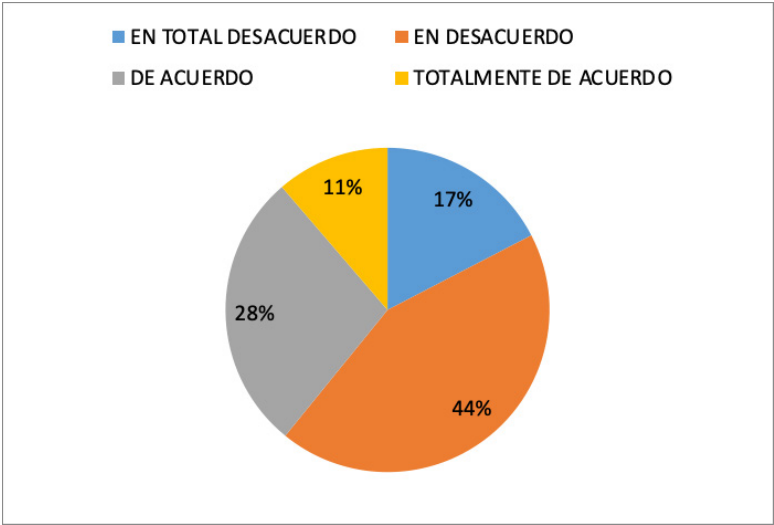
la motivación no se puede eximir de la vida del ser humano; sin embargo, no siempre se necesita la aprobación de otros para que uno se sienta satisfecho de lo que hace.

Tabla 40. Me siento herido fácilmente cuando los otros critican mi conducta o trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	20	17.4	17.4	17.4
	En desacuerdo	50	43.5	43.5	60.9
	De acuerdo	32	27.8	27.8	88.7
	Del todo de acuerdo	13	11.3	11.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 40 se muestra que los estudiantes encuestados están en desacuerdo en un 43.5% en relación con sentirse heridos fácilmente cuando los demás critican su conducta o trabajo, el 27.8% se siente de acuerdo, el 17.4% se siente en total desacuerdo y el 11.3% se siente del todo de acuerdo.

Figura 17. Me siento herido fácilmente cuando los otros critican mi conducta o trabajo



En la figura 17 se observa que los estudiantes tienen un buen control de sus habilidades emocionales. El factor emocional y la autoestima

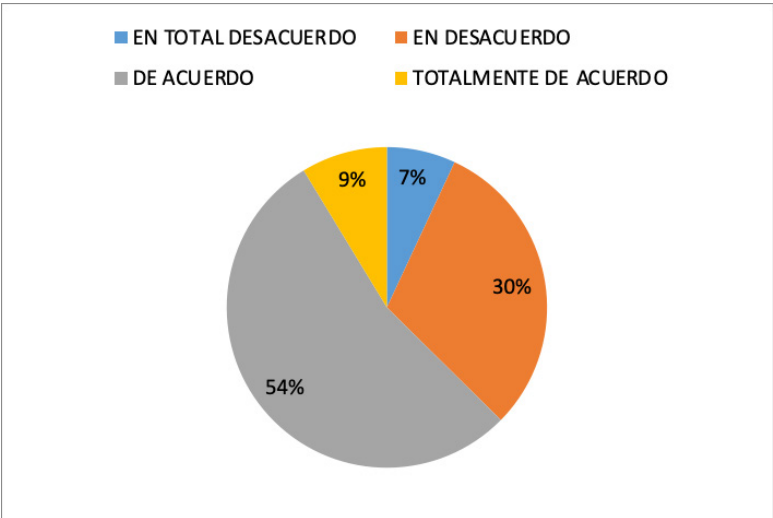
son en esencia importantes para el desenvolvimiento de los seres humanos, cualquiera sea el entorno donde se desarrollen; por ello, es muy importante fortalecer la inteligencia emocional y, dentro de ella, la habilidad emocional, puesto que es bien sabido que los sentimientos alteran la conducta de las personas.

Tabla 41. A menudo, cuando alguien me habla, estoy pensando en lo que diré yo enseguida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	8	7.0	7.0	7.0
	En desacuerdo	35	30.4	30.4	37.4
	De acuerdo	62	53.9	53.9	91.3
	Del todo de acuerdo	10	8.7	8.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 41 se aprecia que el 53.9% de los estudiantes está de acuerdo en que a menudo, cuando alguien le habla, piensa en lo que dirá enseguida; el 30.4% se siente en desacuerdo, el 8.7% opina estar del todo de acuerdo y el 7.0% se siente en total desacuerdo.

Figura 18. A menudo, cuando alguien me habla, estoy pensando en lo que diré yo enseguida



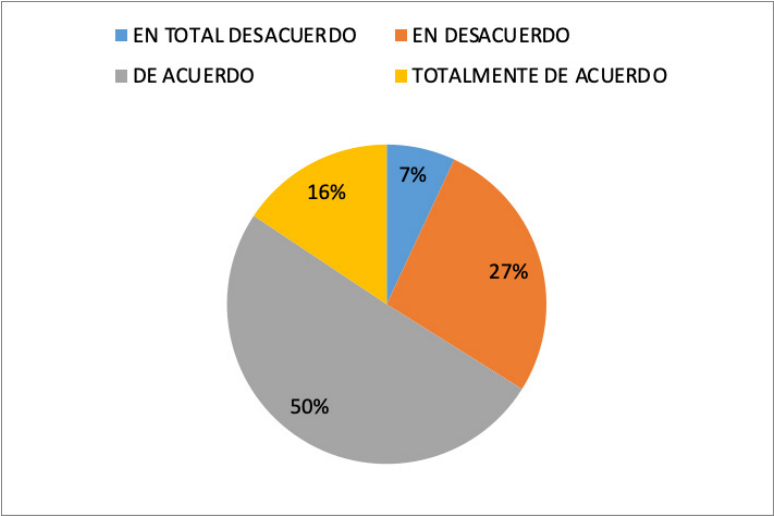
En la figura 18 se muestra que los estudiantes están preparados para responder con agilidad mental cualquier interrogante que se les haga en determinadas situaciones.

Tabla 42. Cuando me doy cuenta de que he hecho algo mal, me preocupo durante mucho tiempo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	8	7.0	7.0	7.0
	En desacuerdo	31	27.0	27.0	33.9
	De acuerdo	58	50.4	50.4	84.3
	Del todo de acuerdo	18	15.7	15.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 42 se evidencia que, de los estudiantes, el 50.4% está de acuerdo que al darse cuenta que ha hecho algo mal, se preocupa durante mucho tiempo; el 27.0% se siente en desacuerdo, el 15.7% opina estar del todo de acuerdo y el 7.0% se siente en total desacuerdo.

Figura 19. Cuando me doy cuenta de que he hecho algo mal, me preocupo durante mucho tiempo



En la figura 19 se manifiesta que los estudiantes evalúan su comportamiento y eso demuestra una clara disposición de cambio. Existe una

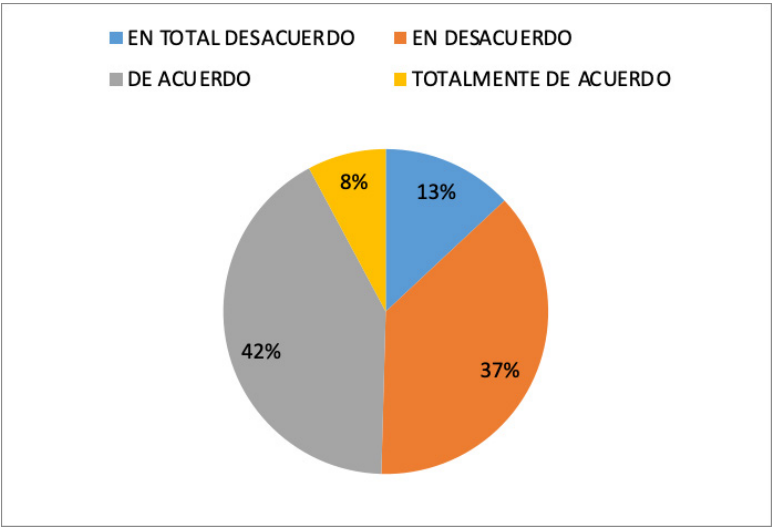
respuesta consciente ante una actitud negativa que consiste en la reflexión ante el propio actuar.

Tabla 43. Me desanimo cuando algo me sale mal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	15	13.0	13.0	13.0
	En desacuerdo	43	37.4	37.4	50.4
	De acuerdo	48	41.7	41.7	92.2
	Del todo de acuerdo	9	7.8	7.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 43 se observa que, de los estudiantes, el 41.7% está de acuerdo en que se desanima cuando algo le sale mal, el 37.4% se siente en desacuerdo, el 13.0% opina estar en total desacuerdo y el 7.8% se siente del todo de acuerdo.

Figura 20. Me desanimo cuando algo me sale mal



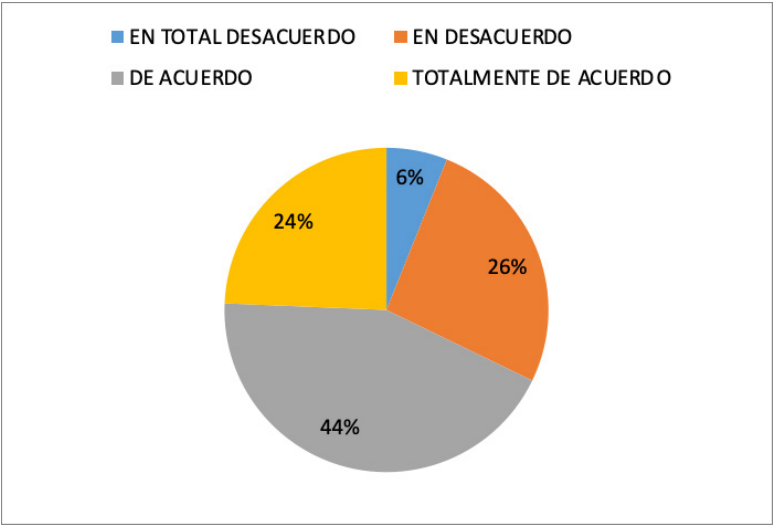
En la figura 20 se manifiesta que los fracasos traen como consecuencia la toma de ciertas decisiones no muy inteligentes en los estudiantes, puesto que para ellos es importante fortalecer sus habilidades emocionales. Por ello, la motivación juega nuevamente un factor preponderante para alcanzar con éxito los objetivos personales.

Tabla 44. Me resulta fácil darme cuenta cómo se sienten los otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	7	6.1	6.1	6.1
	En desacuerdo	30	26.1	26.1	32.2
	De acuerdo	50	43.5	43.5	75.7
	Del todo de acuerdo	28	24.3	24.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 44 se establece que el 43.5% de los estudiantes está de acuerdo en que les resulta fácil darse cuenta de cómo se sienten los otros, el 26.1% se siente en desacuerdo, el 24.3% opina estar del todo de acuerdo y el 6.1% se siente en total desacuerdo.

Figura 21. Me resulta fácil darme cuenta cómo se sienten los otros



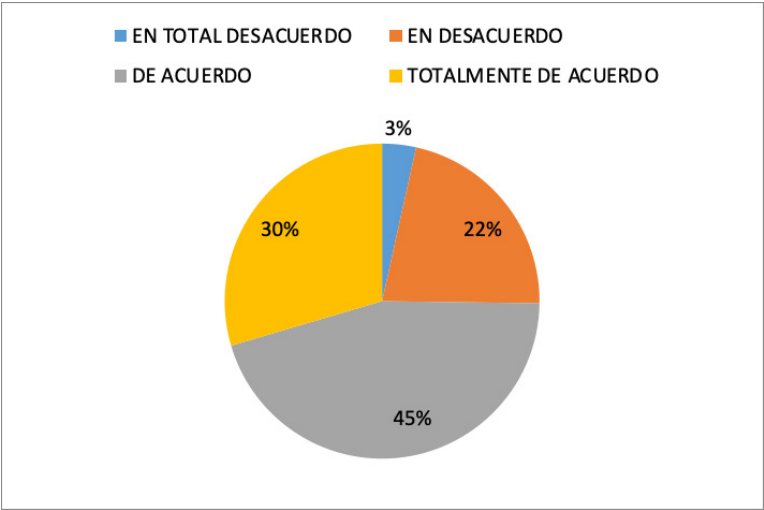
En la figura 21 se aprecia que es obvio y positivo que las personas sean conscientes de poder darse cuenta de las emociones y sentimientos de los demás; esto ayuda a que se relacionen adecuadamente con los demás en cualquier entorno en que se desenvuelvan.

Tabla 45. Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos mejor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	4	3.5	3.5	3.5
	En desacuerdo	25	21.7	21.7	25.2
	De acuerdo	52	45.2	45.2	70.4
	Del todo de acuerdo	34	29.6	29.6	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 45 se aprecia que el 45.2% de los estudiantes encuestados está de acuerdo en que sabe ponerse en el lugar de los otros para comprenderlos mejor, el 29.6% opina estar del todo de acuerdo, el 21.7% se siente en desacuerdo y el 3.5% opina que está en total desacuerdo.

Figura 22. Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos mejor



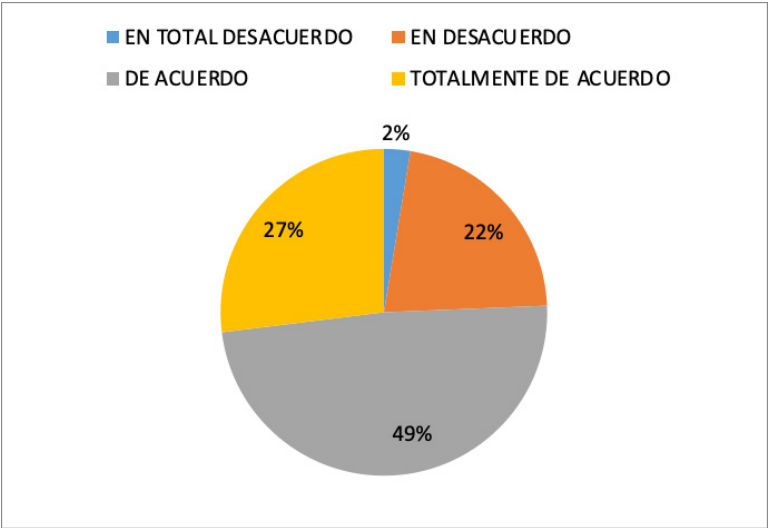
En la figura 22 se evidencia que la inteligencia emocional que poseen los seres humanos ofrece la capacidad de darse cuenta de estos aspectos; sin embargo, a muchos se les hace difícil admitirlo en el momento adecuado, lo que trae como consecuencia dificultades en las relaciones personales.

Tabla 46. Noto si los otros están de mal o buen humor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	3	2.6	2.6	2.6
	En desacuerdo	25	21.7	21.7	24.3
	De acuerdo	56	48.7	48.7	73.0
	Del todo de acuerdo	31	27.0	27.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 46 se observa que el 48.7% de los estudiantes está de acuerdo que puede notar si los otros están de mal o buen humor, el 27.0% opina estar del todo de acuerdo, el 21.7% se encuentra en desacuerdo y el 2.6% opina estar en total desacuerdo.

Figura 23. Noto si los otros están de mal o buen humor



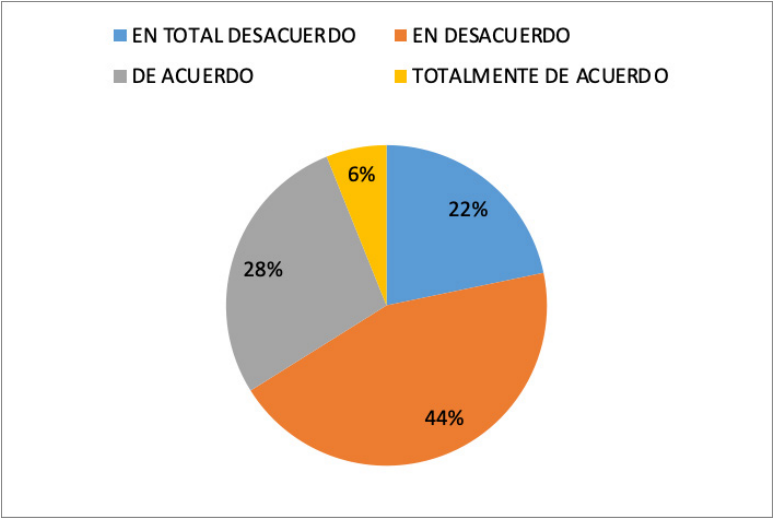
En la figura 23 se muestra que la inteligencia emocional es una herramienta insustituible si se quiere alcanzar el éxito personal; el hecho de reconocer los sentimientos de los demás hace que el individuo actúe de forma adecuada frente a ciertas situaciones.

Tabla 47. Me resulta difícil saber cómo se sienten los otros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	25	21.7	21.7	21.7
	En desacuerdo	51	44.3	44.3	66.1
	De acuerdo	32	27.8	27.8	93.9
	Del todo de acuerdo	7	6.1	6.1	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 47 se observa que el 44.3% de los estudiantes está en desacuerdo que le resulte difícil saber cómo se sienten los otros, el 27.8% se encuentra de acuerdo, el 21.7% opina estar en total desacuerdo y el 6.1% se encuentra del todo de acuerdo.

Figura 24. Me resulta difícil saber cómo se sienten los otros



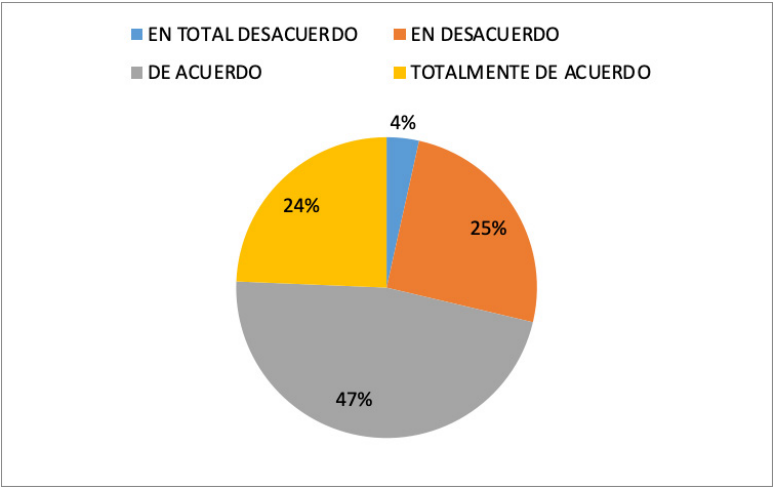
En la figura 24 se evidencia que toda emoción constituye un impulso de reacción natural; por ende, los estudiantes tienen la capacidad de percibir los sentimientos de los demás, lo que muestra que son conscientes de las reacciones de las personas del entorno donde se desarrollan.

Tabla 48. Conozco bien mis emociones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	4	3.5	3.5	3.5
	En desacuerdo	29	25.2	25.2	28.7
	De acuerdo	54	47.0	47.0	75.7
	Del todo de acuerdo	28	24.3	24.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 48 se aprecia que el 47% de los estudiantes está de acuerdo porque conoce bien sus emociones, el 25.2% opina estar en desacuerdo, el 24.3% se encuentra del todo de acuerdo y el 3.5% opina estar en total desacuerdo.

Figura 25. Conozco bien mis emociones



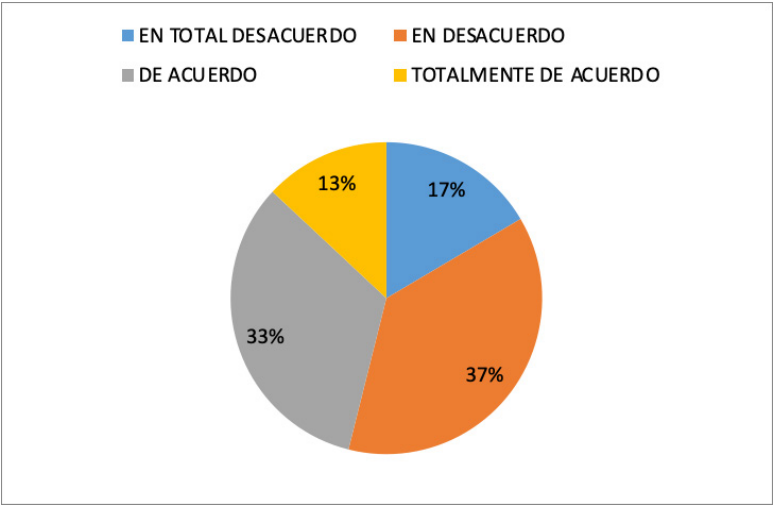
En la figura 25 se muestra que es importante para el desarrollo personal y profesional que las personas sepan controlar sus habilidades, la forma de vida, las experiencias personales a lo largo de ella y el medio en que les haya tocado vivir; así, mejoran con los años sus reacciones para ayudar a dar respuestas y manifestaciones ante ciertos estímulos que uno encuentre, como lo demuestran los estudiantes investigados.

Tabla 49. A menudo, me dejo llevar por la rabia y actúo bruscamente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	19	16.5	16.5	16.5
	En desacuerdo	43	37.4	37.4	53.9
	De acuerdo	38	33.0	33.0	87.0
	Del todo de acuerdo	15	13.0	13.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 49 se evidencia que el 37.4% de los estudiantes está en desacuerdo en que a menudo se deja llevar por la rabia y actúa de repente, el 33.0% opina estar de acuerdo, el 16.5% se encuentra en total desacuerdo y el 13.0% opina estar del todo de acuerdo.

Figura 26. A menudo, me dejo llevar por la rabia y actúo bruscamente



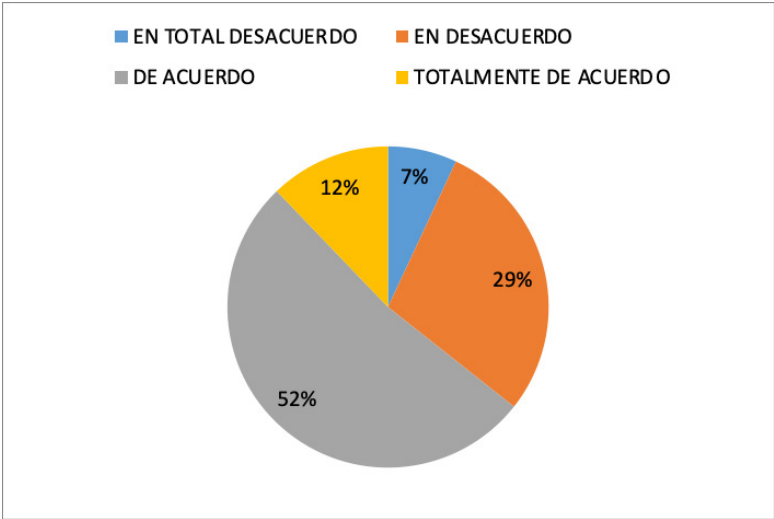
En la figura 26 se muestra que el grupo encuestado manifiesta una mayor conciencia y un buen manejo de sus habilidades emocionales frente a ciertas situaciones. Así mismo, la capacidad para controlar las emociones sucede por el nivel de racionalidad que prima sobre los sentimientos; sin embargo, según estudios, está comprobado que el cerebro reacciona antes de consultar con la racionalidad y la persona puede decir cosas que jamás pensó mencionar.

Tabla 50. Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	8	7.0	7.0	7.0
	En desacuerdo	33	28.7	28.7	35.7
	De acuerdo	60	52.2	52.2	87.8
	Del todo de acuerdo	14	12.2	12.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 50 se observa que el 52.2% de los estudiantes está de acuerdo en que acostumbra a moderar su reacción cuando tiene una emoción fuerte, el 28.7% opina estar en desacuerdo, el 12.2% está del todo de acuerdo.

Figura 27. Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte



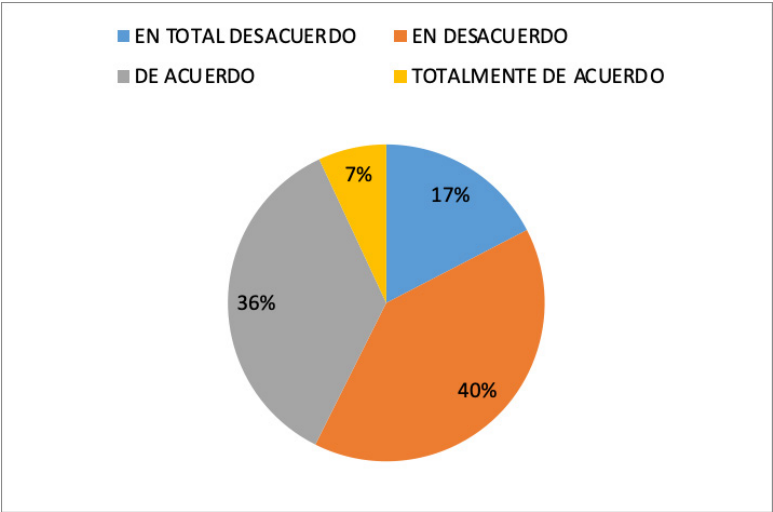
En la figura 27 se observa que el control personal y el desarrollo de las habilidades emocionales de nuevo se manifiesta de manera racional en el grupo investigado; de esta manera, los estudiantes expresan una buena reacción frente a diferentes situaciones en su vida cotidiana.

Tabla 51. Me pongo nervioso con mucha facilidad y me altero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	20	17.4	17.4	17.4
	En desacuerdo	46	40.0	40.0	57.4
	De acuerdo	41	35.7	35.7	93.0
	Del todo de acuerdo	8	7.0	7.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 51 se evidencia que el 40.0% de los estudiantes está en desacuerdo a la alternativa de ponerse nervioso con mucha facilidad y alterarse, el 35.7% opina que está de acuerdo, el 17.4% está en total desacuerdo y el 7.0% está del todo de acuerdo.

Figura 28. Me pongo nervioso con mucha facilidad y me altero



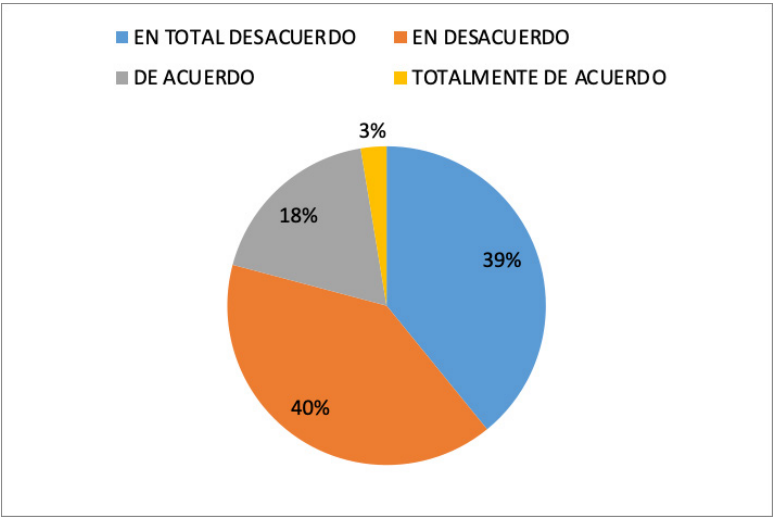
En la figura 28 se muestra que la racionalidad y las habilidades cerebrales de los encuestados se juntan para hacer frente a diversas situaciones con mucha madurez y manejo positivo de sus emociones; esto demuestra que están preparados para enfrentar diversas situaciones.

Tabla 52. Tengo a menudo peleas o conflictos con otras personas próximas a mí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	45	39.1	39.1	39.1
	En desacuerdo	46	40.0	40.0	79.1
	De acuerdo	21	18.3	18.3	97.4
	Del todo de acuerdo	3	2.6	2.6	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 52 se evidencia que el 40.0% de los estudiantes encuestados está en desacuerdo de tener a menudo peleas o conflictos con otras personas próximas, el 39.1% opina estar en total desacuerdo, el 18.3% está de acuerdo y el 2.6% está del todo de acuerdo.

Figura 29. Tengo, a menudo, peleas o conflictos con otras personas próximas a mí



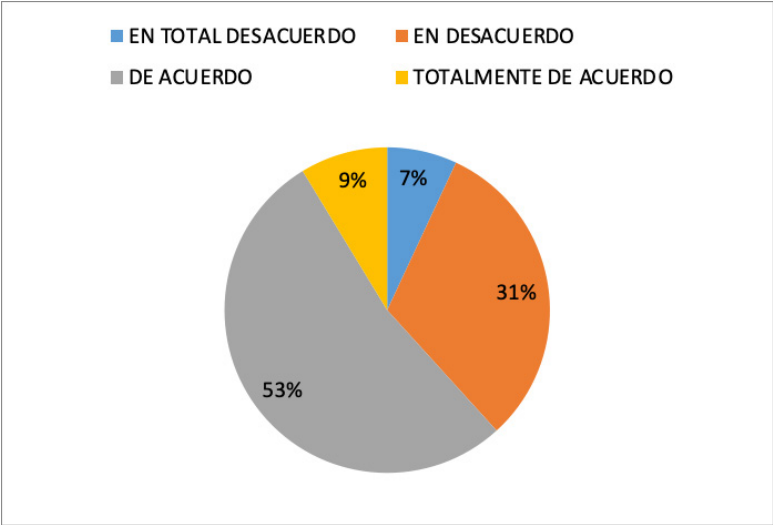
En la figura 29 se observa que la inestabilidad emocional del grupo investigado se muestra con claridad en esta pregunta; puesto que, en relación a su entorno próximo, manifiesta cierta equidad. Esto demuestra que los conflictos que tienen son con las personas que más intiman, lo que trae como consecuencia una falta de control emocional con las personas de su entorno familiar y amical.

Tabla 53. Puedo esperar con paciencia para conseguir lo que deseo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	8	7.0	7.0	7.0
	En desacuerdo	36	31.3	31.3	38.3
	De acuerdo	61	53.0	53.0	91.3
	Del todo de acuerdo	10	8.7	8.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 53 se establece que los estudiantes están de acuerdo en un 53% en que pueden ser capaces de esperar con paciencia para conseguir lo que desean, el 31.3% está de acuerdo, el 8.7% opina estar del todo de acuerdo y el 7.0% está en total desacuerdo.

Figura 30. Puedo esperar con paciencia para conseguir lo que deseo



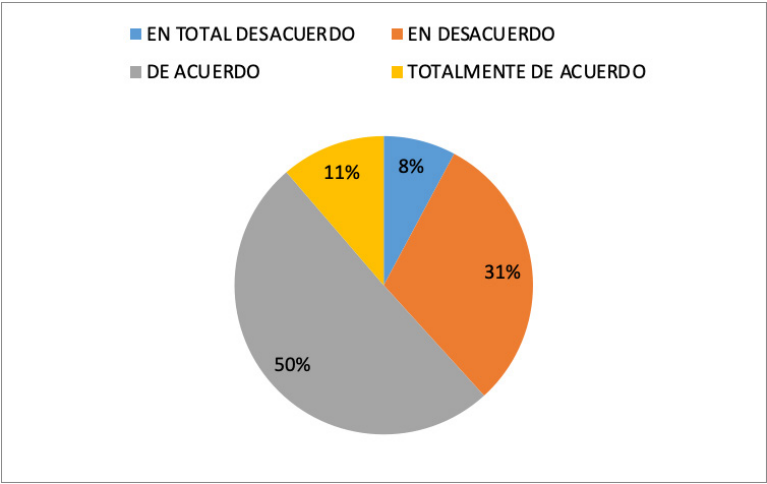
En la figura 30 se demuestra la capacidad de tolerancia que tienen los estudiantes para alcanzar sus objetivos a lo largo de su vida; esta es una muestra de madurez y decisión que ellos tienen para lograr sus metas.

Tabla 54. Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen de mí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	9	7.8	7.8	7.8
	En desacuerdo	35	30.4	30.4	38.3
	De acuerdo	58	50.4	50.4	88.7
	Del todo de acuerdo	13	11.3	11.3	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 54 se expone que el 50.4% de los estudiantes está de acuerdo en ser capaz de mantener el buen humor aunque hablen mal de ellos, el 30.4% está en desacuerdo, el 11.3% opina estar del todo de acuerdo y el 7.8% está en total desacuerdo.

Figura 31. Soy capaz de mantener el buen humor, aunque hablen de mí



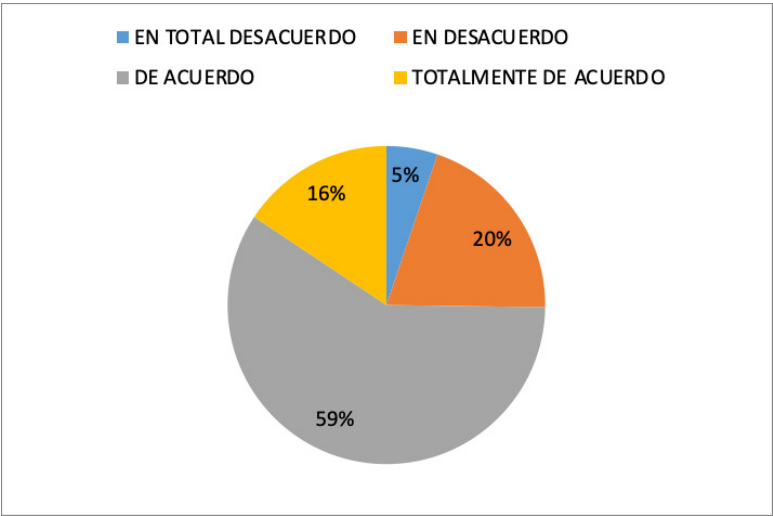
En la figura 31 se manifiesta que un buen número del grupo investigado ha desarrollado de forma adecuada sus habilidades emocionales y, por ende, el control emocional; además, tienen reacciones racionales y concienzudas para enfrentar situaciones cotidianas de su vida cotidiana.

Tabla 55. Puedo describir fácilmente mis sentimientos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	6	5.2	5.2	5.2
	En desacuerdo	23	20.0	20.0	25.2
	De acuerdo	68	59.1	59.1	84.3
	Del todo de acuerdo	18	15.7	15.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 55 se observa que los estudiantes están de acuerdo en que pueden describir fácilmente sus sentimientos en un 59.1%, el 20.0% opina estar en desacuerdo, el 15.7% está del todo de acuerdo y el 5.2% manifiesta estar en total desacuerdo.

Figura 32. Puedo describir fácilmente mis sentimientos



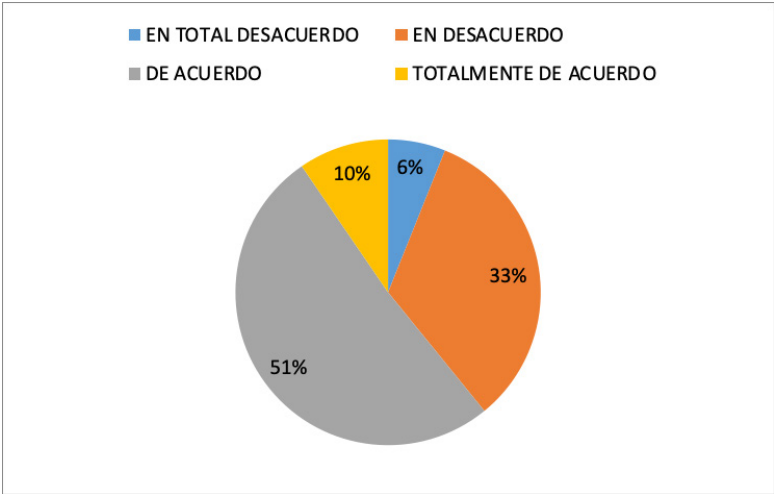
En la figura 32 se evidencia el nivel de racionalidad y conocimiento de sí mismos respecto a la personalidad de los encuestados. El conocerse a sí mismos ayudará en el futuro a una adecuada toma de decisiones.

Tabla 56. Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	7	6.1	6.1	6.1
	En desacuerdo	38	33.0	33.0	39.1
	De acuerdo	59	51.3	51.3	90.4
	Del todo de acuerdo	11	9.6	9.6	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 56 se muestra que el 51.3% está de acuerdo en que cuando alguien lo provoca se calma diciéndose cosas tranquilizadoras, el 33.0% está en desacuerdo, el 9.6% se encuentra del todo de acuerdo y el 6.1% opina estar en total desacuerdo.

Figura 33. Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras



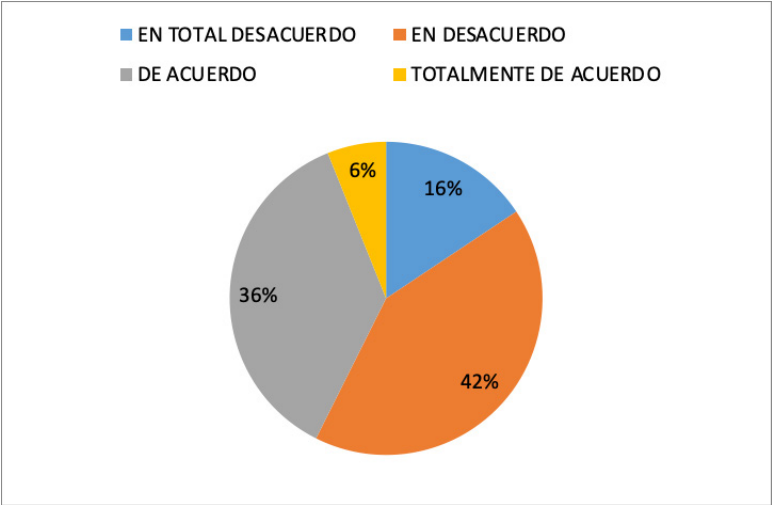
En la figura 33 se evidencia que los estudiantes demuestran el control emocional que tienen cuando enfrentan situaciones diversas de naturaleza conflictiva. Se debe actuar siempre bajo una reacción racional, propia de los seres humanos.

Tabla 57. Me preocupa mucho que los otros descubran que no sé hacer alguna cosa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	18	15.7	15.7	15.7
	En desacuerdo	48	41.7	41.7	57.4
	De acuerdo	42	36.5	36.5	93.9
	Del todo de acuerdo	7	6.1	6.1	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 57 de aprecia que el 41.7% de los estudiantes está en desacuerdo de que consideren que se preocupen mucho que los otros descubran que no saben hacer alguna cosa, el 36.5% manifiesta estar en desacuerdo, el 15.7% opina estar en total desacuerdo, el 6.1% se halla del todo de acuerdo.

Figura 34. Me preocupa mucho que los otros descubran que no sé hacer alguna cosa



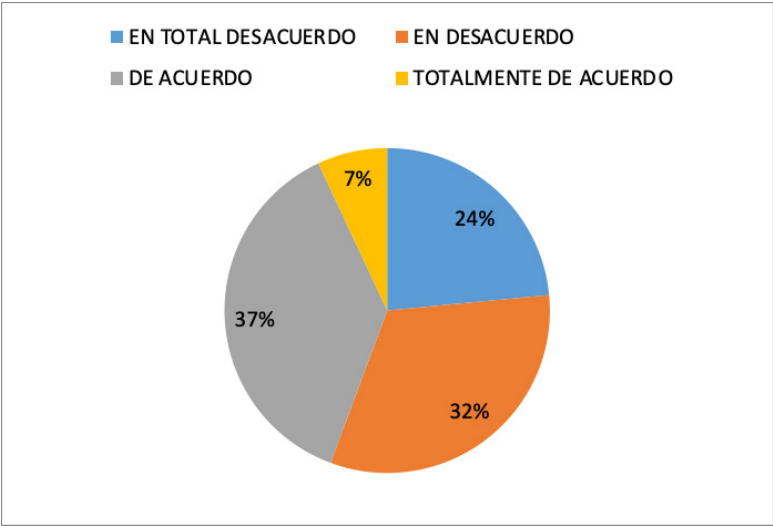
En la figura 34 se muestra el hecho de aceptar con madurez consciente que necesitamos del apoyo de los demás para mejorar ciertas aptitudes. Esto demuestra que las personas son íntegras para admitir que necesitan de otros para ser mejores.

Tabla 58. Por la noche empiezo a pensar y me cuesta mucho dormir

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	27	23.5	23.5	23.5
	En desacuerdo	37	32.2	32.2	55.7
	De acuerdo	43	37.4	37.4	93.0
	Del todo de acuerdo	8	7.0	7.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 58 se muestra que el 37.4% de los estudiantes está de acuerdo en que por la noche empiezan a pensar y les cuesta mucho dormir, el 32.2% opina estar en desacuerdo, el 23.5% se halla en total desacuerdo y el 7% se encuentra del todo de acuerdo.

Figura 35. Por la noche empiezo a pensar y me cuesta mucho dormir



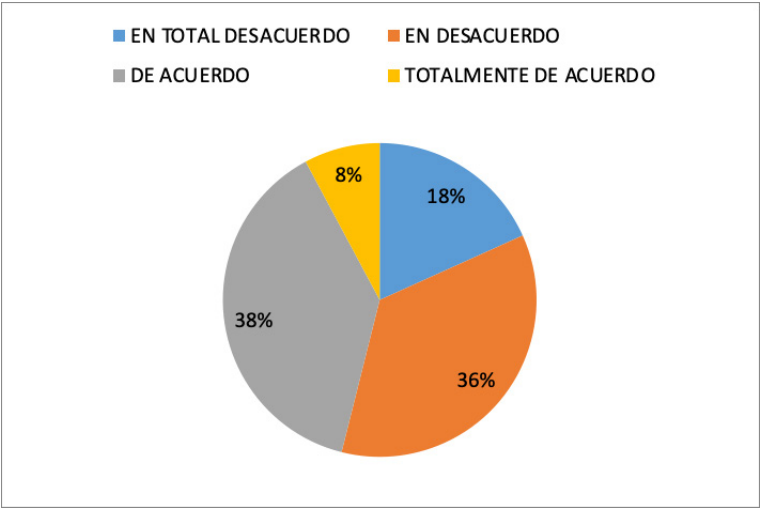
En la figura 35 se señala que, muchas veces, de acuerdo con el porcentaje obtenido, la gran responsabilidad en el desenvolvimiento de las actividades académicas y personales provoca un desequilibrio emocional, lo que empuja a una espiral de depresión que traslada a la gente a sus horas de descanso.

Tabla 59. Me cuesta expresar sentimientos cuando hablo con mis amigos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	21	18.3	18.3	18.3
	En desacuerdo	41	35.7	35.7	53.9
	De acuerdo	44	38.3	38.3	92.2
	Del todo de acuerdo	9	7.8	7.8	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 59 se señala que el 38.3% de los estudiantes encuestados están de acuerdo en que les cuesta expresar sus sentimientos cuando hablan con sus amigos, el 35.7% está en desacuerdo, el 18.3% opina estar en total desacuerdo y el 7.8% se siente del todo de acuerdo.

Figura 36. Me cuesta expresar sentimientos cuando hablo con mis amigos



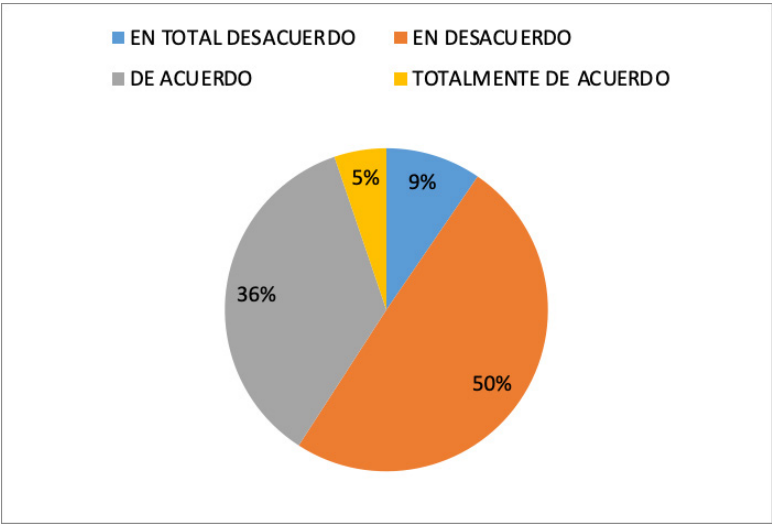
En la figura 36 se evidencia la falta de confianza de los estudiantes en sí mismos, respecto a los sentimientos que tienen que ver con la carga genética de cada uno. Esto hace que las personas actúen muchas veces de tal forma que se vuelve difícil manifestar los sentimientos hasta con las personas más cercanas al entorno de cada uno.

Tabla 60. Sé poner nombre a las emociones que experimento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	11	9.6	9.6	9.6
	En desacuerdo	57	49.6	49.6	59.1
	De acuerdo	41	35.7	35.7	94.8
	Del todo de acuerdo	6	5.2	5.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 60 se manifiesta que los encuestados están en desacuerdo en un 49.6% en cuanto a no saber poner nombre a las emociones que experimentan, el 35.7% se siente de acuerdo, el 9.6% está en total desacuerdo y el 5.2% se considera que está del todo de acuerdo.

Figura 37. Sé poner nombre a las emociones que experimento



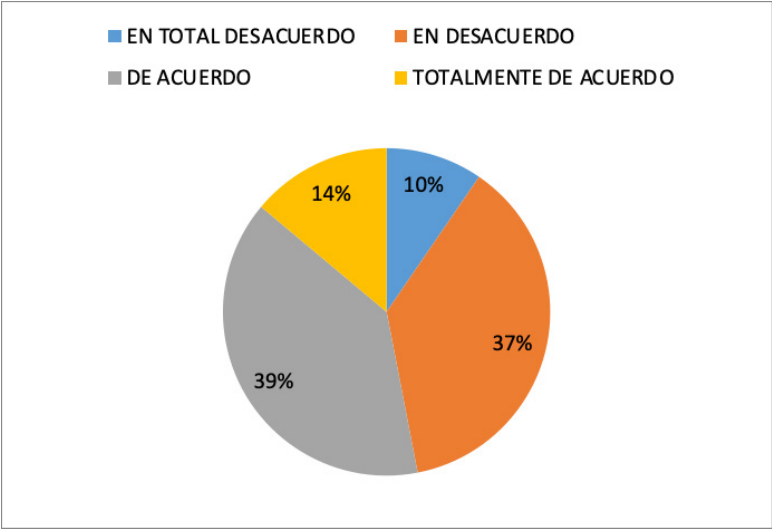
En la figura 37 se evidencia que los vacíos emocionales de cierto grupo investigado demuestran la falta de identificación de sentimientos y emociones. El hecho de no querer admitir el tipo de sentimiento provoca, en gran medida, un desconocimiento de sus propios sentimientos, incluso con su propio entorno, lo cual trae como consecuencia situaciones difíciles.

Tabla 61. No sé qué responder cuando me hacen un elogio o me dicen cosas agradables sobre mí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	11	9.6	9.6	9.6
	En desacuerdo	43	37.4	37.4	47.0
	De acuerdo	45	39.1	39.1	86.1
	Del todo de acuerdo	16	13.9	13.9	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 61 se observa que el 39.1% de los estudiantes encuestados está de acuerdo en que no saben qué responder cuando les hacen un elogio o le dicen cosas agradables sobre ellos, el 37.4% está en desacuerdo, el 13.9% opina estar del todo de acuerdo y el 9.6% se encuentra en total desacuerdo.

Figura 38. No sé qué responder cuando me hacen un elogio o me dicen cosas agradables sobre mí



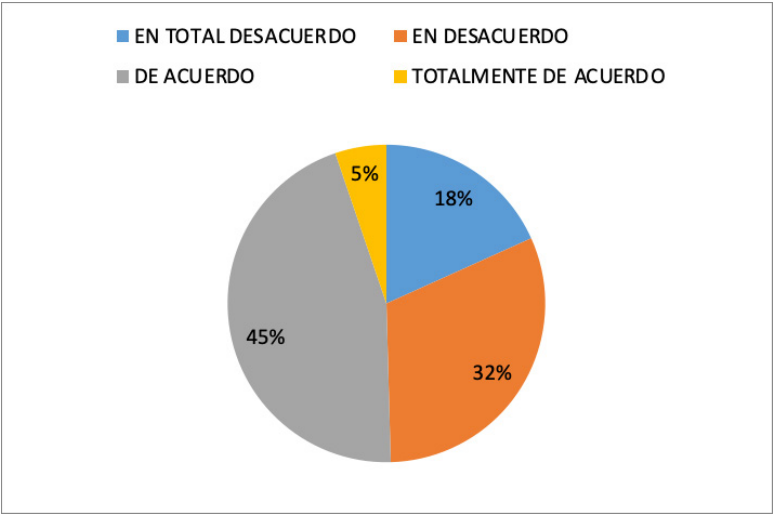
En la figura 38 se muestra que la falta de identificación de las emociones por parte de los encuestados hace que no den una respuesta adecuada frente a una frase agradable. La falta de costumbre en su vida diaria hacia muestras de afecto los ha vuelto insensibles frente a otros que sí están acostumbradas a recibir elogios y palabras agradables, quienes sí saben qué responder.

Tabla 62. Me resulta difícil relajarme

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	21	18.3	18.3	18.3
	En desacuerdo	36	31.3	31.3	49.6
	De acuerdo	52	45.2	45.2	94.8
	Del todo de acuerdo	6	5.2	5.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 62 se observa que el 45.2% de los estudiantes se encuentra de acuerdo porque les resulta difícil relajarse, el 31.3% opina estar en desacuerdo, el 18.3% se encuentra en total desacuerdo y el 5.2% manifiesta estar del todo de acuerdo.

Figura 39. Me resulta difícil relajarme



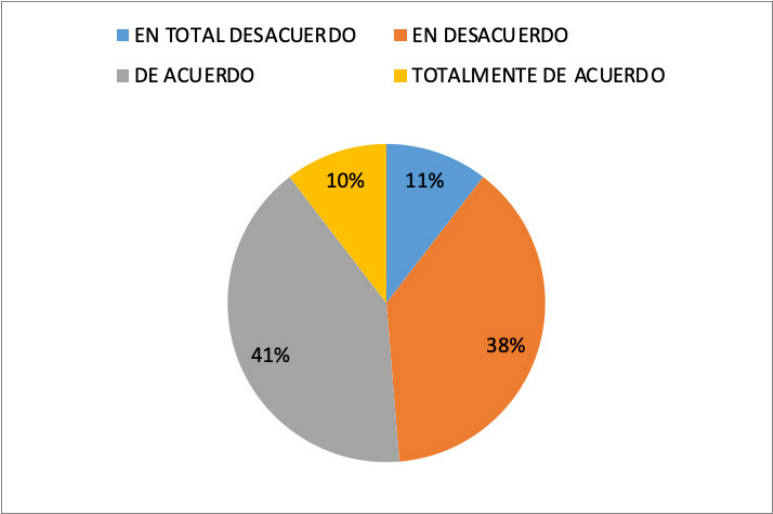
En la figura 39 se determina la velocidad con la que viven los estudiantes. La cantidad de emociones que manejan hace que la palabra *relajamiento* no sea parte de su día a día, lo que trae como consecuencia, muchas veces, depresiones o un buen desenvolvimiento en ciertas actividades vitales de su desarrollo personal.

Tabla 63. A menudo tengo la sensación de que los otros no entienden lo que les digo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	12	10.4	10.4	10.4
	En desacuerdo	44	38.3	38.3	48.7
	De acuerdo	47	40.9	40.9	89.6
	Del todo de acuerdo	12	10.4	10.4	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 63 se muestra que el 40.9% de los estudiantes encuestados está de acuerdo en que a menudo tienen la sensación de que los otros no entienden lo ellos dicen, el 38.3% opina estar en desacuerdo, el 10.4% opina estar en total desacuerdo y el 10.4% manifiesta estar del todo de acuerdo.

Figura 40. A menudo tengo la sensación de que los otros no entienden lo que les digo



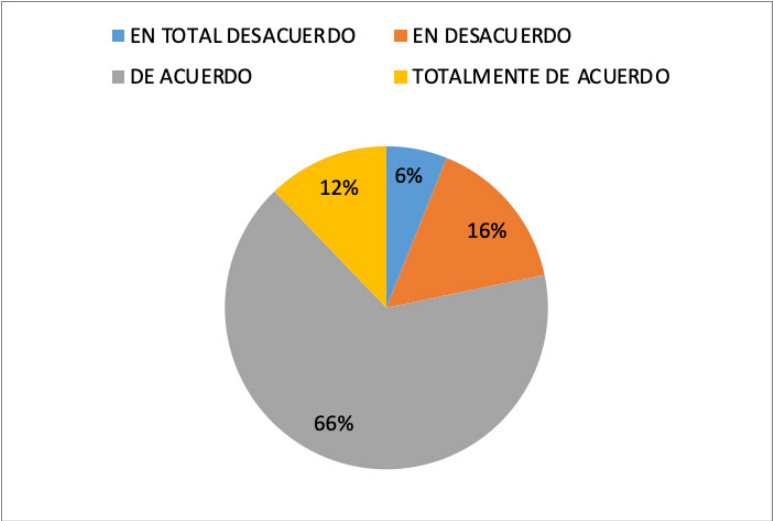
La figura 40 manifiesta que los encuestados, en su mayoría, presentan falta de experiencia y preparación en este caso, lo que influye en su preparación y desenvolvimiento personal.

Tabla 64. Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	7	6.1	6.1	6.1
	En desacuerdo	18	15.7	15.7	21.7
	De acuerdo	76	66.1	66.1	87.8
	Del todo de acuerdo	14	12.2	12.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 64 se observa que un 66.1% está de acuerdo en que cuando su estado de ánimo no es demasiado bueno intentan hacer actividades que les resulten agradables, el 15.7% se siente en desacuerdo, el 12.2% manifiesta estar del todo de acuerdo y el 6.1% se halla en total desacuerdo.

Figura 41. Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables



En la figura 41 se señala que existe un buen número del grupo investigado que prefieren hacer cosas agradables para superar ese mal momento, en lugar de prestar atención a la depresión, la cual representa

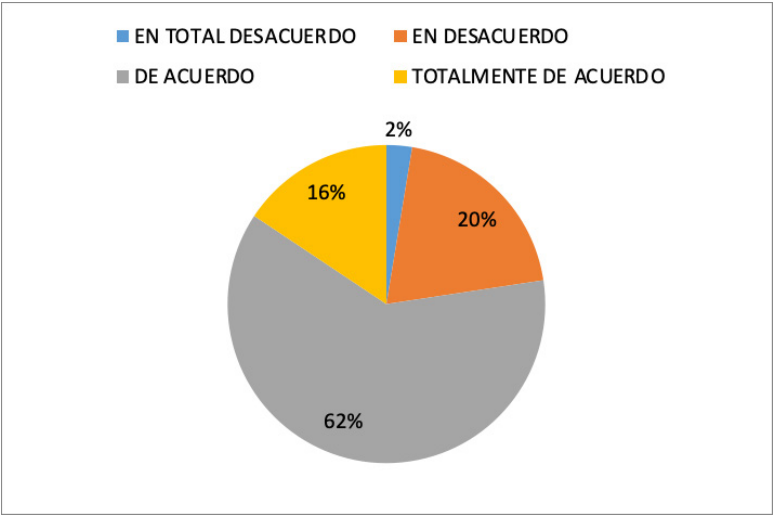
una reacción normal de los seres humanos cuando se atraviesa por un mal momento. Este es un aspecto positivo para demostrar que el control de las emociones presenta un grado de desarrollo óptimo para hacer frente a situaciones difíciles, en relación con el porcentaje de estudiantes que no están de acuerdo con este tipo de reacciones y se adentran con sus problemas, lo que trae consecuencias en el desarrollo normal de la vida.

Tabla 65. Cuando no sé algo, me muevo y busco información y ayuda sin demasiada dificultad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	3	2.6	2.6	2.6
	En desacuerdo	23	20.0	20.0	22.6
	De acuerdo	71	61.7	61.7	84.3
	Del todo de acuerdo	18	15.7	15.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 65 se evidencia que los estudiantes, en un 61.7%, manifiestan sentirse de acuerdo en que, cuando no saben algo, se mueven y buscan información y ayuda sin demasiada dificultad; el 20.0% se siente en desacuerdo, el 15.7% manifiesta está del todo de acuerdo y el 2.6% se siente que está en total desacuerdo.

Figura 42. Cuando no sé algo, me muevo y busco información y ayuda sin demasiada dificultad



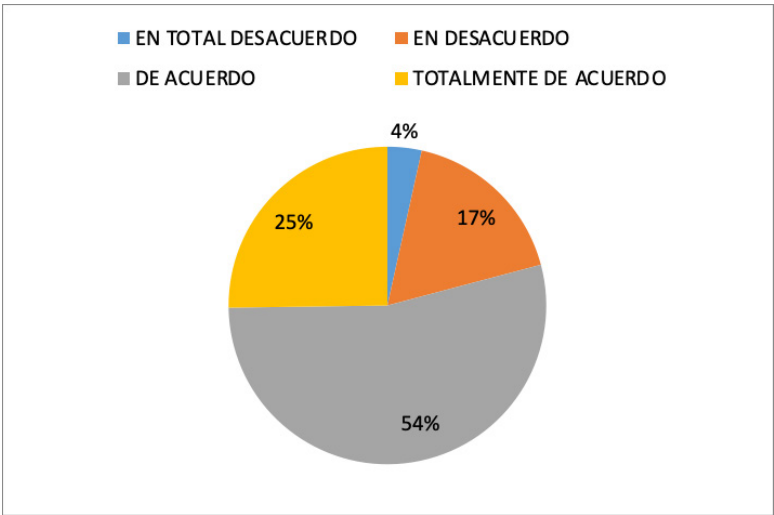
En la figura 42 se muestra que la predisposición de las personas a la solución de problemas y conflictos es parte del desarrollo de sus capacidades y habilidades personales. Esto demuestra que existe un gran porcentaje de estudiantes con esas características, lo que conllevará, en el futuro, a un buen desenvolvimiento de sus tareas y conflictos donde se desarrollen como profesionales.

Tabla 66. Cuando resuelvo un problema, pienso cosas como ¡Magnífico! ¡Lo he conseguido! ¡He sido capaz de...!

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	4	3.5	3.5	3.5
	En desacuerdo	20	17.4	17.4	20.9
	De acuerdo	62	53.9	53.9	74.8
	Del todo de acuerdo	29	25.2	25.2	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 66 se aprecia que el 53.9% de los estudiantes están de acuerdo en que cuando resuelven un problema piensan cosas como ¡Magnífico! ¡Lo he conseguido! ¡He sido capaz de...! Por otro lado, el 25.2% se encuentra del todo de acuerdo, el 17.4% se encuentra en desacuerdo y el 3.5% opina que se encuentra en total desacuerdo.

Figura 43. Cuando resuelvo un problema, pienso cosas como ¡Magnífico! ¡Lo he conseguido! ¡He sido capaz de!



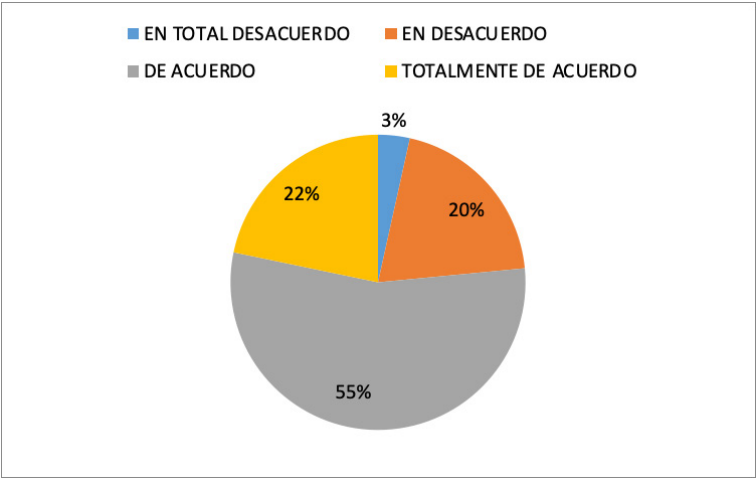
En la figura 43 se muestra que, aunque el 54% del grupo investigado evidencia motivación, existe un número de estudiantes cuyos logros no forman parte de su motivación individual; esto es un problema de personalidad y actitud que se debe tomar en consideración en talleres de liderazgo y manejo de habilidades emocionales. En definitiva, la motivación personal es una demostración propia de los seres humanos para elevar nuestra autoestima. Esta reacción que no todos poseen en la misma medida es positiva para cada uno porque que permite desarrollar cada vez mejor las tareas, además de convertir a las personas en más eficientes cada día.

Tabla 67. Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	4	3.5	3.5	3.5
	En desacuerdo	23	20.0	20.0	23.5
	De acuerdo	63	54.8	54.8	78.3
	Del todo de acuerdo	25	21.7	21.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 67 se evidencia que un 54.8% de estudiantes está de acuerdo en que sabe generar ocasiones para experimentar emociones agradables y positivas, el 21.7% opina estar del todo de acuerdo, el 20.0% se halla en desacuerdo y el 3.5% se halla en total desacuerdo.

Figura 44. Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas



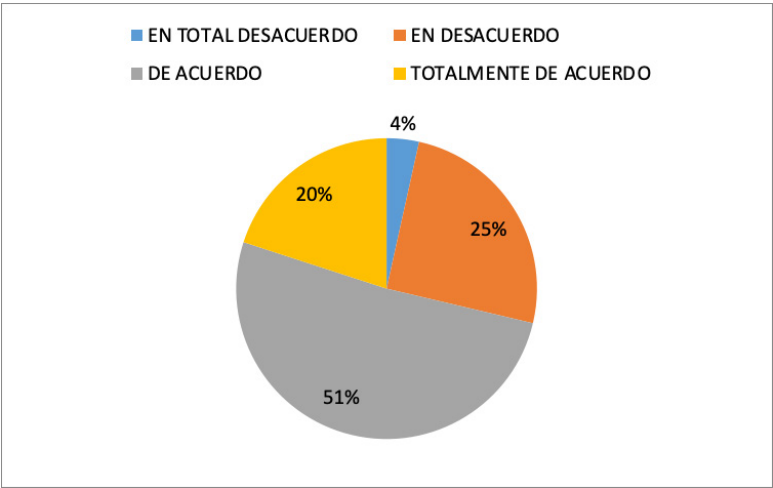
En la figura 44 se demuestra que el mundo de los estudiantes es del todo impredecible. Unas veces se encuentra un grupo apático y otro que no deja pasar las circunstancias para generar espacios que alegren y contenten a los demás. Estas actitudes van de la mano con los líderes y su influencia en los grupos; así mismo, existen también grupos que no opinan de la misma manera. La generación de espacios que hagan felices a las personas son reacciones que traen como resultados circunstancias positivas a lo largo de la vida de cada uno.

Tabla 68. Me resulta fácil pensar en las consecuencias de mis decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	4	3.5	3.5	3.5
	En desacuerdo	29	25.2	25.2	28.7
	De acuerdo	59	51.3	51.3	80.0
	Del todo de acuerdo	23	20.0	20.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 68 se demuestra que el 51.3% de los estudiantes está de acuerdo en que les resulta fácil pensar en las consecuencias de sus decisiones, el 25.2% se encuentra en desacuerdo, el 20.0% se halla del todo de acuerdo y el 3.5% opina estar en total desacuerdo.

Figura 45. Me resulta fácil pensar en las consecuencias de mis decisiones



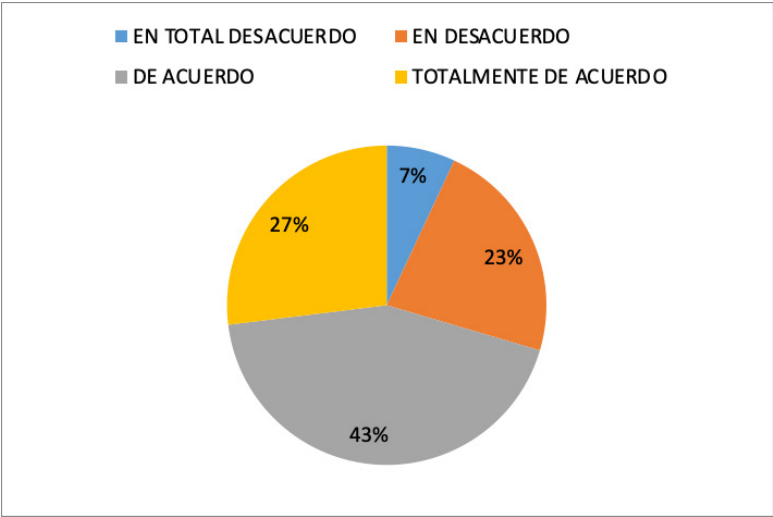
En la figura 45 se muestra que los encuestados son conscientes de las decisiones que tomen ahora y las consecuencias en un futuro. Esta reacción es propia de personas responsables con las circunstancias, lo que los convierte en gente que se desarrollará positivamente en la sociedad, en cuanto a sus objetivos en la vida. Sin embargo, existe un buen número de estudiantes que no considera responsables las decisiones de hoy para mañana, situación que describe un posible fracaso de planes y objetivos en la vida, si tales decisiones tienen que ver directamente con estos.

Tabla 69. Tengo muchos amigos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	8	7.0	7.0	7.0
	En desacuerdo	26	22.6	22.6	29.6
	De acuerdo	50	43.5	43.5	73.0
	Del todo de acuerdo	31	27.0	27.0	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 69 se señala que el 43.5% de los estudiantes encuestados está de acuerdo en que tiene muchos amigos, el 27.0% opina estar del todo de acuerdo, el 22.6% se siente en desacuerdo y el 7.0% se siente en total desacuerdo.

Figura 46. Tengo muchos amigos



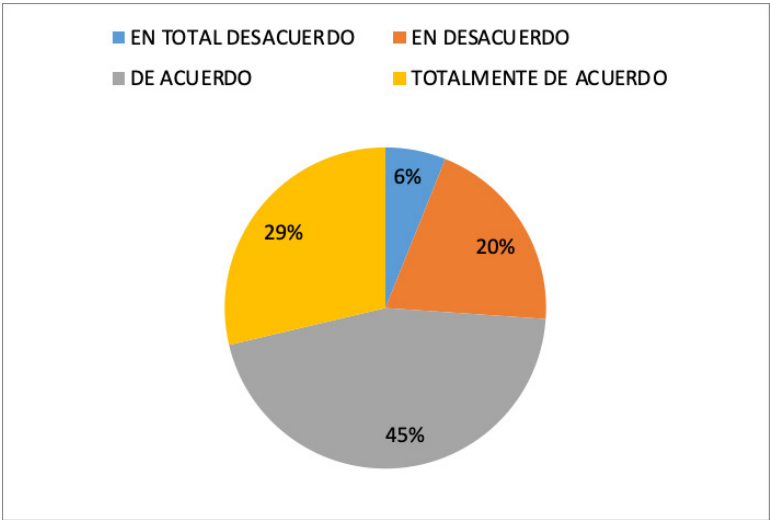
En la figura 46 se muestra la aceptación de los estudiantes en los grupos, lo que conlleva a pensar que no existen problemas de aceptación en su gran mayoría, aspecto que ayudará a tener la seguridad de que pueden desenvolverse normalmente en los grupos humanos que desconocen, donde podrán hacer amistades con mucha facilidad.

Tabla 70. Puedo hacer amigos con facilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	7	6.1	6.1	6.1
	En desacuerdo	23	20.0	20.0	26.1
	De acuerdo	52	45.2	45.2	71.3
	Del todo de acuerdo	33	28.7	28.7	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 70 se observa que el 45.2% de los estudiantes encuestados se siente de acuerdo en que pueden hacer amigos con facilidad, el 28.7% se siente del todo de acuerdo, el 20.0% está en desacuerdo y el 6.1% opina estar en total desacuerdo.

Figura 47. Puedo hacer amigos con facilidad



En la figura 47 se muestra una reacción normal de los jóvenes encuestados. Los aspectos que se miden son muchos para poder llegar a las personas con facilidad; por ello, la socialización en su formación

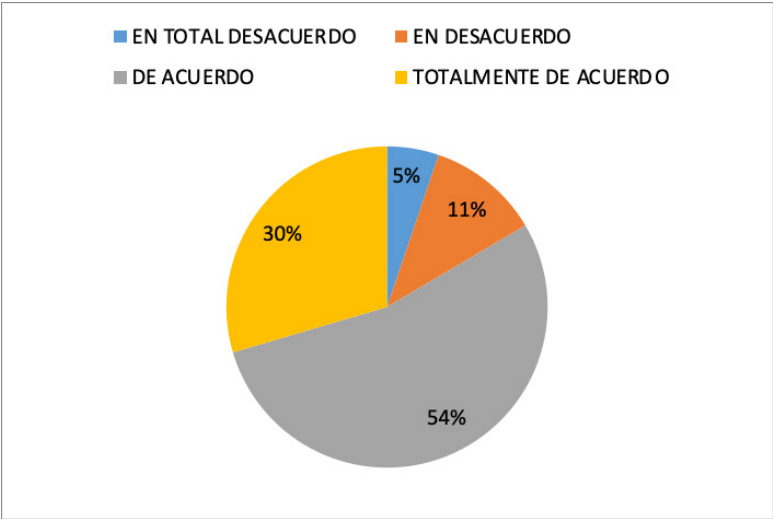
personal es vital para poder fortalecer sus capacidades de desenvolvimiento dentro de su medio social como en los nuevos por ingresar.

Tabla 71. Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En total desacuerdo	6	5.2	5.2	5.2
	En desacuerdo	13	11.3	11.3	16.5
	De acuerdo	62	53.9	53.9	70.4
	Del todo de acuerdo	34	29.6	29.6	100.0
	Total	115	100.0	100.0	

En la tabla 71 se evidencia que un 53.9% está de acuerdo en que acepta y respeta que los otros piensen y actúen de forma diferente a ellos, el 29.6% se siente del todo de acuerdo, el 11.3% opina estar en desacuerdo y el 5.2% se halla en total desacuerdo.

Figura 48. Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí



En la figura 48 se evidencia que el grupo investigado es consciente de que sus derechos terminan donde empiezan los derechos de los demás. Estas actitudes solo traen como consecuencia una sociedad ética y con valores; por otra parte, el porcentaje demostrado da cuenta de que sí hay un buen fortalecimiento de valores éticos, derechos indivi-

duales y que se respeta el pensamiento y la filosofía de los individuos de su entorno.

Tabla 72. Puntuaciones de competencia emocional en el qde-A

		Total QDE-A	Auto -conciencia	Auto-regulación	Competencia social	Autonomía	Competencia para la vida y bienestar
N	Válidos	115	115	115	115	115	115
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		2.60	2.79	2.37	2.61	2.41	2.89
Desv. Típica		0.218	0.355	0.458	0.289	0.389	0.394

En la tabla 72 se evidencian las puntuaciones promedio de las respuestas dadas al cuestionario para cada una de las cinco dimensiones y en el total de la prueba. Las puntuaciones oscilan entre 1 y 4, donde se interpreta el 1 como una falta total de competencia en la dimensión y el 4, como un dominio absoluto de la misma. Así pues, las puntuaciones más altas son indicadores de mayor dominio y las más bajas son indicadores de menor dominio. El análisis de estos resultados permite afirmar que nos encontramos con un grupo cuya competencia emocional es homogénea.

Tabla 73. Puntuaciones de inserción laboral de estudiantes

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Estudiantes	115	1,00	2,70	2,0357	,33904
N válido (según lista)	115				

En la tabla 73 se señalan los resultados de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de inserción laboral de los estudiantes, dado el cuestionario. Las puntuaciones oscilan entre 1 y 4, donde se interpreta el 1 como una falta total de competencia en la dimensión y el 4 como un dominio absoluto de la misma. Así pues, las puntuaciones más altas son indicadores de mayor dominio y las más bajas son indicadores de menor dominio; entonces, tras examinar el promedio, se puede

afirmar que los estudiantes consideran con poca significancia o, en todo caso, relativa, dado el valor mostrado.

Tabla 74. Puntuaciones de inserción laboral - profesores

Estadísticos descriptivos					
	N.º	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Profesores	30	1,00	3,40	2,4667	,38177
N válido (según lista)	30				

En la tabla 74 se presentan los resultados de las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de inserción laboral de los estudiantes. Las puntuaciones oscilan entre 1 y 4, donde se interpreta el 1 como una falta total de competencia en la dimensión y el 4 como un dominio absoluto de la misma. Así pues, las puntuaciones más altas son indicadores de mayor dominio y las más bajas son indicadores de menor dominio. Si se mira la media, se puede ver que se inclina hacia los valores más altos, lo que se puede interpretar cómo las respuestas con mayor valor indican que hay mayor dominio de la competencia mencionada.

Tabla 75. Análisis estadístico de inserción laboral en micro y pequeñas empresas y las competencias emocionales de los estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Administración de la unamba

Tabla de ANOVA						
		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	f	Sig.
Total * estudiantes	Inter-grupos	(Combinadas)	,472	14	,034	,676
	Intra-grupos	4,984	100	,050		
	Total	5,456	114			

Tabla 76. Medidas de asociación

Medidas de asociación		
	Eta	Eta cuadrado
Total * estudiantes	,294	,086

En la tabla 75 se evidencia la realización de la evaluación estadística de las variables independiente: inserción laboral y dependiente (competencia emocional), donde se utilizó la evaluación de la diferencia de

medias entre ambos grupos, por lo cual se obtuvo una sig. de 0.03. Se comprueba que, según los resultados, en este caso, sí hay diferencias significativas, puesto que las competencias emocionales de los estudiantes egresados de UNAMBA y la inserción laboral evaluada tienen una significación bilateral es menor que 0.05, por lo que se concluye que la formación académica recibida por los estudiantes mejora sus competencias emocionales.

CONCLUSIONES

- El nivel de correlación que existe entre la inserción laboral en mypes y las competencias emocionales de los estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA demuestra que tienen una significación bilateral que es menor que 0.05, por lo que concluimos que la formación académica recibida por los estudiantes mejora sus competencias emocionales.
- Los estudiantes de la Escuela Profesional de Administración de la UNAMBA consideran que los factores que limitan la inserción laboral en orden de influencia son los siguientes: por la poca experiencia laboral (34.8%), por insuficiente formación académica (19.1%), por mucha competencia laboral (17.4%), preferencia por egresados de otras universidades (13.9%).
- En cuanto a las competencias emocionales, los estudiantes, en la dimensión de regulación emocional, presentan emociones como la ira y la agresividad; la dimensión de autonomía emocional es la que presenta un potencial de desarrollo, debiendo aumentar su autoestima y el desarrollo de una actitud positiva delante de la vida. Por otro lado, la competencia social se encuentra en desarrollo siendo necesario mejorar el comportamiento prosocial, la asertividad, la cooperación, la prevención y resolución de conflictos. En cuanto a la consciencia emocional lograda, el grupo tiene un nivel considerable y, en lo referente a las competencias para la vida y el bienestar, el grupo pone de manifiesto su capacidad para iniciar el proceso de búsqueda de empleo.
- El análisis de los resultados permite evidenciar el encuentro con un grupo cuya competencia emocional es homogénea, lo que favorece su inserción laboral.

RECOMENDACIONES

- Partiendo de los resultados grupales obtenidos en el Q de-R, se pueden diseñar programas de educación emocional a medida, para incorporar a los de forma habitual a la inserción laboral.
- Se recomienda tener una base de datos que registre en qué actividades económicas, empresas, entre otras, están laborando los egresados de la Escuela Profesional de Administración de la unamba, a fin de conocer y analizar los rubros económicos que son más demandados en la región Apurímac y formar a los estudiantes para que obtengan mayores facilidades para su inserción laboral.
- Se recomienda realizar talleres prácticos para el desarrollo de las competencias emocionales de los estudiantes, a fin de que se logre su dominio y uso en las actividades laborales en las que vayan a trabajar.
- Se recomienda replantear los contenidos curriculares de las asignaturas, a partir del desarrollo de las competencias emocionales en el currículo, con lo cual se debe lograr una formación académica más integral y acorde con los cambios actuales de la sociedad globalizada actual.

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR SORIANO, KARINA YANINA y NINOSKA ESPERANZA CANO RAMÍREZ. “Fuentes de financiamiento para el incremento de la rentabilidad de las MYPES de la provincia de Huancayo”, tesis de licenciatura, Huancayo, Perú, Universidad Nacional del Centro del Perú, Repositorio Institucional UNCP, 2017, disponible en [<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3876/Aguilar%20Soriano-Cano%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].
- ALEJANDRO LASTRE, JOSUÉ ANTONIO y DANNY JAVIER OLEAS POTES. “Estudio de empleabilidad e inserción laboral de los graduados de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Carrera Administración de Empresas del período 2012-2015”, tesis de licenciatura, Guayaquil, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Repositorio Institucional UCSG, 2016, disponible en [<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5529>].
- ÁNGEL MONTOYA, LUISA FERNANDA y JOSÉ FERNANDO MONSALVE BURGOS. “Control de emociones en el trabajo, el juego de los sentimientos organizacionales”, tesis de licenciatura, Medellín, Universidad de Medellín, Repositorio Institucional UDEM, 2015, disponible en [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2189/TG_EAG_90.pdf?sequence=1&isAllowed=y].
- AYUSO ARCONES, MARÍA VICTORIA. “La inteligencia emocional en el trabajo”, tesis de grado, Valladolid, Universidad de Valladolid, Repositorio Institucional UVA, 2016, disponible en [<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18142/TFG-N.438.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].
- BANCO CENTRAL DE RESERVA DEL PERÚ. GERENCIA CENTRAL DE ESTUDIOS ECONÓMICOS. *Tasa de desempleo* %, 2020, disponible en [<https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN02196PM/html>].
- BENAVIDES PAZ, ÓSCAR HERNANDO. “Motivación laboral de los egresados del Programa de Administración de Empresas de

la Universidad de Nariño”, en *Tendencias*, vol. 18, n.º 1, Pasto, Colombia, 2017, pp. 41 a 54, disponible en [file:///C:/Users/user/Downloads/Motivacion_laboral_de_los_egresados_del_Programa_d.pdf].

BERCOVICH, NÉSTOR y GEROGINA VIVANCO. *Formación TIC y empleo para los jóvenes: desafíos y posibles cursos de acción*, UNESCO, IIEP Buenos Aires, Sede Regional, 250, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, n.º 96, 2016, disponible en [<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pfo000371036?posInSet=28&queryId=37eb633c-31d7-4ce3-96ee-7329dbcd6716>].

BOWLES, SAMUEL y HERBERT GINTIS. “El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista”, *Revista de Economía Crítica*, n.º 18, 2014, pp. 220 a 228, disponible en [http://www.asociacioneconomiacritica.org/wp-content/uploads/2015/10/Revista_Economia_Critica_18.pdf#page=220].

CABEZA, LEONOR; JAIME CASTRILLÓN y JAHIR LOMBANA. “Importancia y coincidencia de competencias para egresados de administración y empleadores: un enfoque por regiones de Colombia”, *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. 25, n.º 2, 2017, pp. 105 a 122, disponible en [<https://dx.doi.org/10.18359/rfce.1983>].

CEPAL y OIT. *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones*, Santiago de Chile, Naciones Unidas, n.º 18, 2018, disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_630073.pdf].

CRAVERO DEL SORDO, ELEONORA. “Inserción laboral, nivel de empleabilidad y satisfacción del estudiantado”, tesis de maestría, Barcelona, Universitat de Barcelona, Repositorio Institucional UB, 2017, disponible en [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/118482/1/tfm_eleonora_cravero.pdf].

DÍAZ MARDOMINGO, CARMEN; YOLANDA NAVARRO ABAL, JOSÉ ANTONIO CLIMENT, ELENA ORTEGA, MARÍA JOSÉ LÓPEZ LÓPEZ

y JESÚS CASADO. “Pérdida y afrontamiento en desempleados: adaptación del inventario. Texas revisado de duelo a la situación de pérdida de empleo”, *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica. RIDEP*, vol. 42, n.º 2, 2016, pp. 111 a 124, disponible en [<https://pdfs.semanticscholar.org/4186/8345d9ba2eebf62babd928457697f8e095a.pdf>].

DISHMAN, LYDIA. *These Are the Biggest Skills That New Graduates Lack*, Fast Company, 17 de mayo de 2016, disponible en [<https://www.fastcompany.com/3059940/these-are-the-biggest-skills-that-new-graduates-lack>].

EL PERUANO. *Apuntalando a las MYPES*, 28 de abril de 2020, disponible en [<https://elperuano.pe/noticia-apuntalando-a-mypes-95072.aspx?fbclid=IwAR2JO6ER6eMZtpNP5zpmPksQCV7CHVSZwgx4yWBzPmN24yLpzR-mE49PUEE>].

FERNÁNDEZ BERROCAL, PABLO y NATALIA RAMOS DÍAZ. *Desarrolla tu inteligencia emocional*, Barcelona, Kairós, 2016.

FERNÁNDEZ BERROCAL, PABLO; ROSARIO CABELLO y MARÍA JOSÉ GUTIÉRREZ COBO. “Avances en la investigación sobre competencias emocionales en la investigación”, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 88, n.º 31.1, 2017, pp. 15 a 26, disponible en [<https://www.redalyc.org/journal/274/27450136003/html/>].

FONT REDOLAD, JUDIT y JOSÉ ANTONIO LANGARITA. “A propósito de la inserción laboral: implicaciones de las nuevas políticas de empleo para el Trabajo Social”, en *Cuadernos de Trabajo Social*, vol. 28, n.º 1, 2015, pp. 61 a 68, disponible en [[10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.45253](https://doi.org/10.5209/rev_CUTS.2015.v28.n1.45253)].

FRAGOSO LUZURIAGA, ROCÍO. “Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto?”, *Revista iberoamericana de educación superior*, vol. 6, n.º 16, 2015, pp. 110 a 125, disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-28722015000200006&lng=es&tlng=es].

FRANCO, ANA PAULA y HUGO ÑOPO. “Ser joven en el Perú: educación y trabajo”, en *Avances de investigación, Empleo, productividad e innovación*, Lima, Grupo de análisis para el desarrollo, 2018, disponible en [<https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A137.pdf>].

GARCÍA BLANCO, MIRIAM y ELSA BEATRIZ CÁRDENAS SEMPÉRTEGUI. “La inserción laboral en la educación superior. La perspectiva latinoamericana”, en *Educación XX1*, n.º 21, n.º 2, 2018, pp. 323 a 347, disponible en [<http://revistas.uned.es/index.php/educacionxx1/article/view/16209/18088>].

GOLEMAN, DANIEL. *Inteligencia emocional*, Barcelona, Kairós, 2018.

GÓMEZ CARTOLÍN, YESENIA. “Inserción laboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas en los años 2015 - 2016”, tesis de licenciatura, Andahuaylas, Perú, Universidad Nacional José María Arguedas, Repositorio Institucional UNAJMA, 2019, disponible en [<http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/517>].

GONZÁLEZ LORENTE, CRISTINA y PILAR MARTÍNEZ CLARES. “Expectativas de futuro laboral del universitario de hoy: un estudio internacional”, *Revista de Investigación Educativa*, vol. 34, n.º 1, 2015, pp. 167 a 183, disponible en [<https://doi.org/10.6018/rie.34.1.232071>].

HERRERA CUESTA, DAMIÁN. “Credencialismo educativo y desigualdades estructurales persistentes en la era de la modernización en España”, en *Tendencias sociales. Revista de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y sociología*, n.º 4, 2019, pp. 99 a 115, disponible en [<http://revistas.uned.es/index.php/Tendencias/article/view/25259/20079>].

SECRETARÍA NACIONAL DE LA JUVENTUD. “1.º Encuesta Nacional de la Juventud”, Lima, Fondo para el logro de los ODM, Programa Conjunto Juventud, Empleo y Migración, 2012.

SENAJU. *Informe Nacional de las Juventudes 2016-2017*, Lima, Perú, Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2018.

INEI. *Perú - Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza 2012*, Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) - Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) Dirección Nacional de Censos y Encuestas (DNCE) – INEI, 3 de marzo de 2017, disponible en [https://webinei.inei.gob.pe/anda_inei/index.php/catalog/367/get_microdata].

INEI. *36% de jóvenes de 15 a 29 años de edad cuentan con educación superior*, 23 de setiembre de 2017, disponible en [<https://www1.inei.gob.pe/prensa/noticias/36-de-jovenes-de-15-a-29-anos-de-edad-cuentan-con-educacion-superior-9978/>].

INEI. Perú: Perfil Sociodemográfico. Informe nacional. Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas”, Lima, Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018.

INEI. (s. f.). *Educación*, consultado el 14 de mayo de 2020, disponible en [<https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/education/>].

LÓPEZ MALDONADO, DIANA. “Competencia emocional: la base de una educación creativa”, tesis de bachillerato, Sevilla, Universidad de Sevilla, Repositorio Institucional US, 2017, disponible en [<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/70692/DIANA%20LOPEZ%20MALDONADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>].

MICHAVILA, FRANCISCO; JORGE MARTÍNEZ y MARTÍN MARTÍN GONZÁLEZ. “Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU”, en *Education in the Knowledge Society*, Salamanca, España, Ediciones Universidad de Salamanca, vol. 19, n.º 1, 2018, pp. 21 a 39, disponible en [<https://search.proquest.com/openview/11cc535a1cf291a06626cf88069ad0e1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2032089>].

MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN. (s. f.). *Estadística MIPYME*, consultado el 18 de mayo de 2020, disponible en [<http://ogeiee.produce.gob.pe/index.php/shortcode/estadistica-oe/estadisticas-mipyme#>].

MOCCIA, SALVATORE. “Felicidad en el trabajo”, en *Papeles del Psicólogo*, vol. 37, n.º 2, 2016, pp. 143 a 151, disponible en [<https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>].

NU, CEPAL y OIT. “Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: la transición de los jóvenes de la escuela al mercado laboral”, en *Boletín CEPAL-OIT*, vol. 17, n.º 38, 2017, disponible en [<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/42250>].

OIT. *Panorama laboral, América Latina y el Caribe 2019*, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.

PINEDA HERRERO, PILAR; INGRID AGUD MORELL y ANNA CIRASO CALÍ. “Factores que intervienen en la inserción laboral de los titulados en Educación en tiempos de crisis: un estudio sobre Cataluña”, *Revista de Educación*, n.º 372, pp. 141 a 169, 2016, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5399793>].

PINEDA SALAZAR, SIBYL ITALIA. “Problemas teórico-metodológicos en la investigación. Crítica a la teoría del capital humano a partir de la conceptualización del trabajo”, en *BUAP, Facultad de economía*, n.º 1, 2015, pp. 174 a 183, disponible en [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49059381/Problemas_teorico_metodologicos_en_la_Investigacion._Tesis_doctorales_en_Ciencias_Sociales-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1645545056&Signature=IrtjqW~t8K8~y93clh-C4HTXvteYaxplqpGwxGzGMAYH11Xs0AobHDNXXWloyukn3hS86PLwlejgH-ejmcytsHI6EJinrbAh~h1Gn8KT2QL83pCr6oWiLsPbxyO1Vi6WCJEigevQ5K2cQa5U~RfBjxnXwLwvj1kXiIJR54Y8U2259IyF~km1R1CoN3siawOqhDkCyD3Pb29gbda502B8J81MIXwAvm4ltE-Wz~~Ag7VUSODtS7mhsPROCVGfcnA1vzQLRGd-x-nuezKP7aOcxMZL-7SC7Tc9k~U6BiKje7Wpod~snWwsu6PoFXpEgnFBtbotZ6FweobWkGbt9oY7Yg__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=174].

SUNAT. (s. f.). *Característica de la micro y pequeñas empresas*, consultado el 18 de mayo de 2020, disponible en [<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/caracteristicas-microPequenaEmpresa.html>].

SUNAT. (s. f.). *Régimen laboral de la micro y pequeña empresa*, consultado el 18 de mayo de 2020, disponible en [<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/regimenLaboral.html>].

SUNEDU. *Universidades*, 2 de septiembre de 2019, disponible en [<https://www.sunedu.gob.pe/lista-universidades/>].

UNAMBA. (s. f.). *Pregrado*, consultado el 13 de mayo de 2020, disponible en [<https://www.unamba.edu.pe/>].

VALDERRAMA VILLANUEVA, SANDY DAYANA. “Gestión de calidad y competitividad de las MYPES del sector comercio - rubro venta de calzado para damas del distrito El Porvenir, año 2014”, tesis de licenciatura, Chimbote, Perú, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, Repositorio Institucional ULADECH, 2019, disponible en [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8533/CALIDAD_COMPETITIVIDAD_VALDERRAMA_VILLANUEVA_SANDY_DAYANA.pdf?sequence=3&isAllowed=y].

VALENZUELA, HUGO; LUIS REYGADAS y FRANCISCO CRUCES. “Mi trabajo es mi vida. La incrustación de los mundos de la vida y del trabajo en empresas españolas”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, vol. 150, n.º 16, 2015, pp. 191 a 206, disponible en [<https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.191>].

VEGA TORRES, GRETA YOTNA. “Incidencia del régimen laboral de las MYPES en el crecimiento empresarial en el distrito de Huaraz período 2013–2014”, tesis de licenciatura, Huaraz, Perú, Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”, Repositorio UNASAM, 2016, disponible en [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1853/To33_47405375_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y].

VERA PORTOCARRERO, ANTHONY. “La implementación de un régimen especial de insolvencia para las MYPE”, *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n.º 77, 2016, pp. 323 a 347, disponible en [<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5783374>].

ANEXOS

- ANEXO 1



ANEXO 2

ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNAMBA - APURÍMAC

Estimado joven estudiante, el siguiente cuestionario está desarrollado con fines académicos y requiere de tu colaboración y sinceridad en las respuestas, porque constituirá la base de un trabajo de investigación que tiene la finalidad de ayudar a mejorar las competencias

emocionales para lograr una adecuada inserción en el mercado laboral de los estudiantes egresados de nuestra carrera administrativa. Gracias por tu colaboración.

Sexo M () F ()

Edad: años

Semestre académico ()

Lugar de procedencia: Apurímac () Provincias de Apurímac ()

Cusco () Arequipa ()

Otros lugares ()

Por favor responde con sinceridad a las preguntas las cuales describen tus comportamientos cuanto te relacionas con los demás, tus respuestas serán del todo confidenciales y no hay respuesta correcta o incorrecta, utiliza la siguiente escala de valoración con cada pregunta:

(1) En total desacuerdo (2) En desacuerdo (3) De acuerdo (4) Del todo de acuerdo

Enunciados	1	2	3	4
Me siento una persona feliz.				
Estoy satisfecho con mi manera de afrontar la vida y ser feliz.				
Estoy descontento conmigo mismo.				
Algunas veces me planteo seriamente si vale la pena vivir.				
Tengo claro para qué quiero seguir viviendo.				
A menudo pienso cosas agradables sobre mí mismo.				
A menudo me siento triste sin saber el motivo.				
Tengo la sensación de aprovechar bien mi tiempo libre.				
Hablar delante de muchas personas me resulta realmente difícil.				
Cuando debo hacer algo que considero difícil me pongo nervioso y me equivoco.				
Hablar con otras personas poco conocidas me resulta difícil, hablo poco y siento nerviosismo.				
Me cuesta defender opiniones diferentes a la de las otras personas.				
Me bloqueo cuando tengo que resolver conflictos.				
Me asustan los cambios.				
Nada de lo que puedo pensar o hacer puede cambiar las cosas que me pasan.				
Para sentirme bien necesito que los otros vean con buenos ojos lo que digo y hago.				

Me siento herido fácilmente cuando los otros critican mi conducta o trabajo.				
A menudo cuando alguien me habla estoy pensando en lo que diré yo enseguida.				
Cuando me doy cuenta que he hecho algo mal me preocupo durante mucho tiempo.				
Me desanimo cuando algo me sale mal.				
Me resulta fácil darme cuenta de cómo se sienten los otros.				
Sé ponerme en el lugar de los otros para comprenderlos bien.				
Noto si los otros están de mal o buen humor.				
Me resulta difícil saber cómo se sienten los otros.				
Conozco bien mis emociones.				
A menudo, me dejo llevar por la rabia y actúo bruscamente.				
Acostumbro a moderar mi reacción cuando tengo una emoción fuerte.				
Me pongo nervioso/a con mucha facilidad y me altero.				
Tengo a menudo peleas o conflictos con otras personas próximas a mí.				
Puedo esperar con paciencia para conseguir lo que deseo.				
Soy capaz de mantener el buen humor aunque hablen mal de mí.				
Puedo describir fácilmente mis sentimientos.				
Cuando alguien me provoca, me calmo diciéndome cosas tranquilizadoras.				
Me preocupa mucho que los otros descubran que no se hacer alguna cosa.				
Por la noche empiezo a pensar y me cuesta mucho dormir.				
Me cuesta expresar sentimientos cuando hablo con mis amigos.				
Sé poner nombre a las emociones que experimento.				
No sé qué responder cuando me hacen un elogio o me dicen cosas agradables sobre mí.				
Me resulta difícil relajarme.				
A menudo, tengo la sensación de que los otros no entienden lo que les digo.				

Cuando mi estado de ánimo no es demasiado bueno intento hacer actividades que me resulten agradables.				
Cuando no sé algo, me muevo y busco información y ayuda sin demasiada dificultad.				
Cuando resuelvo un problema, pienso cosas como ¡Magnífico! ¡Lo he conseguido! ¡He sido capaz de...!				
Sé cómo generar ocasiones para experimentar emociones agradables/positivas.				
Me resulta fácil pensar en las consecuencias de mis decisiones.				
Tengo muchos amigos.				
Puedo hacer amigos con facilidad.				
Acepto y respeto que los otros piensen y actúen de forma diferente a mí.				

ANEXO 3

Encuesta a los docentes de la carrera Profesional de Administración de la UNAMBA – Apurímac

Estimado Sr. Docente de la Carrera Profesional de Administración de la UNAMBA, el siguiente cuestionario está desarrollado con fines académicos y requiere de su colaboración y sinceridad en las respuestas, porque constituirá la base de un trabajo de investigación que tiene la finalidad de ayudar a mejorar la inserción laboral de los estudiantes de la carrera profesional de administración de la UNAMBA. Gracias por su colaboración.

Edad..... Sexo M () F ()

Lugar de procedencia: Cusco () Puno () Arequipa () Otros ()

Nivel Académico: Licenciado en Educación () Profesional Técnico () Magister en educación () Otros ()

Tiempo de experiencia laboral en el área de docencia en la carrera profesional de administración

Menos de 1 año () 1 – 3 años () 3 – 5 años () Mas de 5 años ()

Tiempo de experiencia laboral en el área de docencia en la carrera profesional de administración en la UNAMBA

Menos de 1 año () 1 – 3 años () 3 – 5 años () Mas de 5 años ()

1. ¿Cómo considera usted que es la formación académica de los estudiantes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA?

– Muy Buena () Buena () Regular () Mala () No Opina

2. ¿Considera usted que los docentes se actualizan constantemente y/o realizan cursos de actualización para mejorar su desempeño docente?
 - Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
3. ¿Cómo considera usted que es la infraestructura de la universidad para la formación académica de los estudiantes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA?
 - Muy Buena () Buena () Regular () Mala () No Opina
4. ¿Cómo considera usted que es el equipamiento de la universidad para la formación académica de los estudiantes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA?
 - Muy Buena () Buena () Regular () Mala () No Opina
5. ¿Cómo considera usted que es el sistema de Practicas Pre profesionales para los estudiantes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA?
 - Muy útil () Útil () Poco útil () Nada útil ()
6. ¿Considera usted que los estudiantes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA logran insertarse laboralmente cuando egresan de la universidad?
 - Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
7. ¿Considera usted que la remuneración de un profesional administrador es:
 - Muy Buena () Buena () Regular () Mala () No Opina
8. ¿Considera usted que los estudiantes de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA trabajan siempre como administradores?
 - Siempre () Casi siempre () A veces () Nunca ()
9. ¿Cómo considera usted que es la remuneración de los egresados de la carrera profesional de Administración de la UNAMBA?
 - Muy Buena () Buena () Regular () Mala () No Opina
10. ¿Qué factores considera usted pueden limitar la inserción laboral de un estudiante de la carrera profesional de Administración?
 - Insuficiente formación académica ()
 - Mucha competencia laboral ()
 - Bajas remuneraciones ()
 - Poca experiencia laboral ()
 - Preferencia por egresados de otras univ. ()
 - Otros.....

ANEXO 4

Figura 49. Aplicando instrumentos a docentes de la Escuela Académica de Administración de la unamba



Figura 50. Aplicando instrumentos a docentes de la Escuela Académica de Administración de la unamba



Figura 51. Aplicando instrumento a estudiantes de la escuela Académico Profesional de Administración unamba



Figura 52. Aplicando instrumento a estudiantes de la escuela Académico Profesional de Administración unamba





Editado por el Instituto Latinoamericano de Altos Estudios –ILAE–,
en junio de 2022
Se compuso en caracteres Minion Pro de 11 y 9 ptos.

Bogotá, Colombia

