FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

Diseño e implementación de talleres de competencias interpersonales para alumnos de la Universidad de Piura desde el Centro de Desarrollo de Carrera

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Antonella Rangel Ortiz

Revisor(es):
Mgtr. Fabiola Alcas Rojas

Piura, enero de 2024

Declaración Jurada de Originalidad del Trabajo Final

Yo, Antonella Rangel Ortiz, egresado del **Programa Académico** de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Piura, identificado(a) con DNI N° 72861033.

Declaro bajo juramento que:

1. Soy autor del trabajo final titulado:
   "Diseño e implementación de talleres de competencias interpersonales para alumnos de la Universidad de Piura desde el Centro de Desarrollo de Carrera"
   El mismo que presento bajo la modalidad de **Trabajo de suficiencia profesional**[1] para optar el Título profesional[2] de Licenciado en Administración de empresas.

2. La asesoría del trabajo estuvo a cargo de:

   - Mgtr. Fabiola Alcas Rojas, identificado con DNI N° 40805384

3. El texto de mi trabajo final respeta y no vulnera los derechos de terceros o de ser el caso derechos de los coautores, incluidos los derechos de propiedad intelectual, datos personales, entre otros. En tal sentido, el texto de mi trabajo final no ha sido plagiado total ni parcialmente, para la cual he respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes consultadas.

4. El texto del trabajo final que presento no ha sido publicado ni presentado antes en cualquier medio electrónico o físico.

5. La investigación, los resultados, datos, conclusiones y demás información presentada que atribuyo a mi autoría son veraces.

6. Declaro que mi trabajo final cumple con todas las normas de la Universidad de Piura.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad de Piura y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Fecha: *09/01/2024.*

……

Firma del autor optante

[1] Indicar si es tesis, trabajo de investigación, trabajo académico o trabajo de suficiencia profesional.
[2] Grado de Bachiller, Título profesional, Grado de Maestro o Grado de Doctor.
[3] Idéntica al DNI; no se admite digital, salvo certificado.

A Edmundo y Diana, por su amor infinito, su apoyo constante y por ser razón y motivo para todos los grandes logros de mi vida.

Resumen

El trabajo de suficiencia profesional presentado a continuación, se encauza a realizar el diseño e implementación de talleres de competencias interpersonales para alumnos de la Universidad de Piura desde el Centro de Desarrollo de Carrera (CDC) con el objetivo de concientizar a los alumnos y recién egresados sobre la relevancia de las habilidades blandas en los procesos de selección e incorporación al mundo laboral.

Para darle solución a este problema, se implementó una serie de talleres de *soft skills* con especialista en empleabilidad de manera virtual. Para la creación del formulario de recepción de datos de estos talleres se utilizó el instrumento *Google Forms,* y posteriormente para realizar la publicidad de éste, se emplearon *flyers*, *mailing* vía correo electrónico, publicaciones en SIGA y Canvas, y *post* en las redes sociales del centro.

Al llevar a cabo esta iniciativa e implementación, se logró reunir más de 50 participantes por taller. Lo cual indica un resultado positivo, pues al tener alrededor de 20 talleres al año, se tiene una población de 1000 alumnos informados con respecto al tema.

El Centro de Desarrollo de Carrera tiene como objetivo principal el desarrollo del perfil profesional de los alumnos y recién egresados que deben iniciar la búsqueda de oportunidades laborales, de esta manera el CDC sigue contribuyendo de manera innovadora y positiva al desarrollo de competencias.

Tabla de contenido

Introducción 7
Capítulo 1. Aspectos generales 8
1.1. Descripción de la empresa 8
1.1.1. Ubicación 8
1.1.2. Organización y gobierno 8
1.1.3. Misión y Visión de la empresa 8
1.1.4. Actividad 9
1.1.5. Organigrama 12
1.2. Descripción general de experiencia profesional 13
1.2.1. Puesto profesional desempeñado 13
1.2.2. Actividad profesional desempeñada 13
1.2.3. Propósito del puesto 13
1.2.4. Proceso de objeto del informe 13
1.2.5. Resultados concretos logrados 15
Capítulo 2. Fundamentación 16
2.1. Teoría y práctica en el desempeño profesional 16
2.1.1. Definición de competencias 18
2.2. Descripción de las acciones, metodologías y procedimientos 19
Capítulo 3. Aportes y desarrollo de experiencias 22
3.1. Aportes y desarrollo de experiencia 22
3.2. Desarrollo de experiencias 22
Conclusiones 25
Recomendaciones 26
Referencias 27
Apéndices 29
Apéndice A. Flyer de difusión para el taller 30
Apéndice B. Formulario para la inscripción a los talleres de competencias 31
Apéndice C. Encuesta de satisfacción para alumnos o egresados participantes en de talleres CDC 32
Apéndice D. Encuesta de satisfacción para alumnos o egresados participantes en de talleres CDC 33
Apéndice E. Resultados de encuesta de satisfacción de los principales empleadores del país 34

Lista de figuras

Figura 1. Organigrama del Centro de Desarrollo de Carrera..... 12

Figura 2. Encuesta de Empleabilidad para egresados 2021 14

Introducción

El Centro de Desarrollo de Carrera es un área que forma parte de la Universidad de Piura. Este centro tiene como principal función ayudar en el desarrollo de carrera de alumnos y egresados recientes, con el objetivo de vincularlos con las mejores oportunidades del mercado laboral, de acuerdo a sus propósitos profesionales.

El presente trabajo de suficiencia profesional expone la experiencia en la implementación de talleres de habilidades blandas para todos los alumnos desde 6to ciclo en adelante y egresados recientes, con el objetivo de cumplir uno de los principales requerimientos de las empresas más importantes del país, el desarrollo de habilidades blandas y competencias interpersonales para el adecuado desarrollo de su perfil profesional.

Por otro lado, describe los procedimientos que se llevaron a cabo para definir el problema e implementar la mejora, por lo tanto, podemos decir que tiene un enfoque de investigación cualitativo.

El primer capítulo se describe a la Universidad de Piura, su gobierno y organización, también se describe al Centro de Desarrollo de Carrera, la experiencia profesional, el puesto y funciones desempeñadas.

En el capítulo número dos se detalla el marco teórico y conceptos claves que ayudarán a comprender el desarrollo de la experiencia profesional e importancia de la implementación de los talleres de competencias interpersonales.

En el capítulo tres se exponen los aportes y desarrollo de la experiencia profesional adquirida como parte del Centro de Desarrollo de Carrera.

Por último, se describen las conclusiones y recomendaciones de las acciones llevadas a cabo y detalladas anteriormente.

Capítulo 1. Aspectos generales

1.1. Descripción de la empresa

La Universidad de Piura (UDEP) es una institución privada y sin fines de lucro dedicada a brindar educación universitaria de calidad. Fundada en la ciudad de Piura, Perú el 07 de abril de 1969 por San Josemaría Escrivá de Balaguer, también fundador del Opus Dei.

La institución ha centrado sus esfuerzos en garantizar y brindar una educación basada en ética y valores para sus alumnos para así asegurar la excelencia académica con profesionales competentes y con calidad humana.

En el 2003, la Universidad de Piura inició sus actividades académicas en la ciudad de Lima, Perú. Este campus se ubica en el corazón turístico del distrito de Miraflores, esta sede inició sus actividades con los Programas Académicos de Administración de Empresas, Administración de Servicios y Economía.

En 1979, inicia sus actividades el Programa de Alta Dirección (PAD), en Lima. Su filosofía fundacional: el desarrollo integral de la persona del directivo, a fin de contribuir positivamente en los miembros de sus organizaciones y en la comunidad, objetivo al que llegamos con propuestas siempre renovadas y acordes con la evolución de los negocios y las necesidades de las empresas. (Programa de Alta Dirección (PAD), n.d)

1.1.1. *Ubicación*

La Universidad de Piura tiene como sede principal al Campus Piura, ubicado en Av. Ramón Múgica 131, Urbanización San Eduardo, mientras que, el Campus Lima está ubicado en Lima, en Calle Mártir Olaya 162, Miraflores. Por su parte el PAD, tiene un local diferente ubicado en Jr. Aldebarán 160, Santiago de Surco, Lima.

1.1.2. *Organización y gobierno*

La Universidad de Piura se encarga principalmente de contribuir al bien común y promover la dignidad de la persona humana, busca formar personas con excelencia profesional, abiertas a las necesidades de los demás, con criterio y personalidad, capaces de una vida lograda y de mejorar la sociedad. En este sentido, fundamenta su trabajo en cuatro ejes principales: docencia, formación integral, investigación y responsabilidad social. (Universidad de Piura, 2023.)

Abrió sus puertas con tan solo 85 alumnos y ofreciendo 3 carreras, al día de hoy son 18 carreras, 7 facultades y más de 7 mil alumnos.

1.1.3. *Misión y Visión de la empresa*

Misión: “La Universidad de Piura se propone contribuir al bien común y promover la dignidad de la persona humana, por medio de la búsqueda de la verdad, mediante el desarrollo y transmisión del conocimiento y la formación integral de los miembros de su comunidad, con fundamento en una concepción cristiana del hombre y del mundo”. (Universidad de Piura, 2023.)

Su misión es formar personas con criterio y personalidad capaces de mejorar la sociedad y asegurar la formación cristiana y moral que impulse a sus alumnos a ser mejores personas y mejores profesionales. (Universidad de Piura, 2023.)

Visión: La Universidad de Piura busca ser un referente de excelencia en la educación superior, a través de la investigación científica de vanguardia, la pedagogía innovadora y la formación profesional sólida y humana profunda, basada en la dignidad de cada persona, su liderazgo que encabeza la trasformación en la sociedad, su ética, compromiso y su calidad humana de todas las personas que forman parte de ella.

Esta visión se refleja en el ambiente de cercanía que se vive en nuestros campus; donde cada persona importa, promoviendo el intercambio de ideas, la escucha activa y el respeto a los diferentes puntos de vista. (Universidad de Piura, 2023)

1.1.4. *Actividad*

Centro de Desarrollo de Carrera

El Centro de Desarrollo de Carrera (en adelante, CDC) nace en el 2016 con el propósito de impulsar el desarrollo y la gestión profesional de la carrera de los alumnos y egresados recientes de la Universidad de Piura, conectándolos con las mejores oportunidades laborales, acorde a sus aspiraciones.

Es un área encargada exclusivamente de gestionar la empleabilidad, actuando como medio entre la universidad y los principales empleadores del país, siendo un aliado estratégico en el proceso de crecimiento, guía en la búsqueda de prácticas o empleo y desarrollo profesional de alumnos y egresados de la Universidad de Piura.

Para garantizar la eficacia en su gestión, se toma en cuenta 4 ejes fundamentales: alumnos, egresados, facultades y empresas, para así ofrecer diversas actividades, servicios personalizados y especializados en empleabilidad y gestión de carrera.

El objetivo del centro se apoya en estos 3 pilares:

- La formación integral y crecimiento profesional.
- Brindar acceso a las mejores oportunidades laborales con los principales empleadores.
- Fomentar la búsqueda de trabajo con propósito, que proyecte los valores y genere bienestar a la sociedad.

Las principales funciones del CDC son:

- Colaborar con el trabajo de formación de las facultades, ayudando a que los alumnos mejoren su nivel de autoconocimiento y reconozcan su potencial en términos de fortalezas y debilidades.

- Brindar capacitaciones para que los alumnos y egresados recientes desarrollen competencias como: liderazgo, trabajo en equipo, comunicación e innovación, manejo de conflictos, trabajo en entornos multinacionales entre otras.
- Conectar a alumnos y egresados recientes con oportunidades laborales acordes a sus aspiraciones y capacidades.
- Guiar y orientar alumnos en identificar acciones y condiciones favorables para el aprendizaje y desarrollo de competencias y gestión de carrera (empleabilidad).
- Es un nexo con los empleadores y proporciona información a los programas académicos para la mejora continua de los planes de estudio. (Centro de Desarrollo de Carrera, 2023)

Las acciones fundamentales que realiza el centro para la inserción laboral y gestionar la empleabilidad de alumnos y egresados son las siguientes:

A. Preparar

El CDC brinda a cada alumno UDEP las herramientas necesarias para hacerle frente eficazmente a su ingreso al mercado laboral, entre las cuales figuran:

- Asesorías personalizadas de CV y LinkedIn:

Surgen según la realidad y necesidades de cada alumno, se ofrece un espacio de 1 hora presencial o virtual para orientarlos sobre su búsqueda de empleo, el área o sector más idóneo para su desarrollo de carrera, conocimiento del mercado laboral, referencia y conexión con reclutadores. Se tiene un registro de más de 200 horas de asesoría en lo que va del 2023. Este servicio está a cargo de todo el equipo CDC.

- Talleres de empleabilidad:

Se brindan alrededor de 20 talleres al año con especialistas en empleabilidad, donde se abordan temas como: mejorar tu CV, marca empleadora en LinkedIn, *networking* y red de contactos, procesos de selección, entrevistas y *assessment* center, son consideradas herramientas que mejoran la empleabilidad de alumnos y egresados para su postulación y desarrollo profesional.

- After Office:

Networking organizado por la oficina CDC y Alumni, donde se toma en cuenta un área o sector específico para reunir a alumnis que proyecten su carrera profesional en este rubro. Es un intercambio de ideas y experiencias que les permite a los invitados ampliar su red de contactos.

B. Guiar

Refuerza el perfil profesional del alumno UDEP con diversas actividades para desarrollar sus competencias y habilidades blandas, tales como:

- Talleres de habilidades blandas

Se brindan alrededor de 20 talleres al año con especialistas en empleabilidad, donde se abordan temas como: mejorar tu CV, marca empleadora en LinkedIn, *networking* y red de contactos, entrevistas y *assessment* center, son consideras herramientas que mejoran la empleabilidad de alumnos y egresados para su postulación y desarrollo profesional.

- Mentores UDEP

  Los estudiantes y egresados recientes pueden solicitar una sesión de mentoría con alguno de los 10 mentores que tenemos a la fecha. El objetivo de esta iniciativa es que nuestros menores puedan contarles acerca de su trayectoria profesional, su experiencia laboral, aciertos, desventajas y mejoras profesionales para proyectar su carrera y conocer mejor las oportunidades dentro de un sector determinado, entre otros.

- Generación de Líderes UDEP:

  El objetivo de este programa es desarrollar las habilidades de liderazgo y de relacionamiento de los alumnos delegados de cada carrera para su crecimiento personal y profesional. Además, se les entrega herramientas prácticas de trabajo en equipo, flexibilidad y adaptación frente a situaciones que se les irá presentando a lo largo de su vida profesional. Por último, se trabaja en el reconocimiento de las fortalezas y el desarrollo de sus potenciales herramientas para una mejora de la comunicación a nivel interpersonal y grupal.

- *Innovation Bootcamp*:

  A través de la metodología *design thinking*, los alumnos aprenden a innovar en equipos multidisciplinarios y a reconocer su potencial a través de experiencias exigentes y retadoras. Desarrollan habilidades para facilitar la solución de desafíos reales de una organización y experimentan el reto que supone ser un agente de cambio que proyecta el futuro de los negocios con un enfoque social y humano.

C. Conectar

Conectamos al alumno UDEP con las principales empresas del país, promoviendo actividades como las que a continuación se señalan:

- Charlas y pitch con empresas:

  Al año se organizan más de 40 charlas de marca empleadora, en modalidad presencial y virtual. En ellas, además de conocer la cultura organizacional, línea de carrera, perfil requerido, también los expositores muestran las convocatorias disponibles, además brindan un QR o un enlace donde los alumnos o egresados pueden dejar su CV para futuras convocatorias.

- Boletín de ofertas:

  En mayo del 2022 se creó un boletín con ofertas de prácticas pre profesionales, profesionales y primer empleo. A la fecha van 49 ediciones de este boletín, en el cual se difunden las ofertas más destacadas de las principales empresas nacionales e internacionales. Contamos con 500

suscriptores de ambos campus y de diferentes carreras y ciclos, que incluye a profesores. Adicionalmente, durante el periodo de septiembre y noviembre se ha creado un boletín semanal paralelo, en el cual se difunde únicamente *Programas Trainee* de diversas empresas.

- Reclutamiento en campus:

  Muchas empresas en el año, al establecer su deseo por querer contratar talento UDEP, realizan las convocatorias de sus puestos disponibles para posteriormente agendar el proceso de selección en campus para entrevistar a los alumnos postulantes.

- Ferias laborales:

  Los alumnos tienen un acercamiento directo y simultáneo con más de 50 empresas nacionales e internacionales, en las cuales conocen las convocatorias disponibles y tienen una explicación a detalle del puesto, requisitos, funciones, línea de carrera y proceso de selección.

1.1.5. *Organigrama*

En la Figura 1 se detalla el organigrama general del Centro de Desarrollo de Carrera de la Universidad de Piura, el cual ha sido elaborado por la autora en base a la estructura del área. Es importante resaltar que este centro actúa como uno solo, tanto para Campus Piura como para Campus Lima.

Figura 1

Organigrama del Centro de Desarrollo de Carrera

Nota. Elaboración propia

1.2. Descripción general de experiencia profesional

1.2.1. *Puesto profesional desempeñado*

La autora del presente trabajo de suficiencia profesional postula e ingresa en el mes de agosto de 2021 al Centro de Desarrollo de Carrera para desempeñar el puesto de practicante profesional administrativo del área, posteriormente en diciembre de 2021 asciende al puesto de Asistente Administrativo del CDC y actualmente, desde junio 2023, el puesto que desempeña es Coordinadora de Empleabilidad en el mismo centro.

1.2.2. *Actividad profesional desempeñada*

En su puesto actual, la autora realiza las siguientes funciones específicas:

- Gestionar y controlar los procesos administrativos del área.
- Gestionar el correcto funcionamiento de la bolsa de empleo Job UDEP.
- Coordinar y apoyar el trabajo de la Directora y de las tareas administrativas del área.
- Responsable de realizar actividades de gestión de archivos y documentos.
- Responsable del manejo del sistema O7.
- Atender a los alumnos y empresas que soliciten información en el área.
- Administrar bases de datos de empresas, egresados, alumnos.
- Elaborar documentos, aplicar encuestas, generar directorios.
- Coordinar la organización de las distintas actividades del área.

1.2.3. *Propósito del puesto*

La Coordinadora de Empleabilidad tiene como responsabilidad mantener la comunicación directa con las principales empresas del país para la coordinación de actividades y eventos de empleabilidad dirigidos a alumnos y egresados de todas las carreras y ambos campus para asegurar su inserción laboral.

1.2.4. *Proceso de objeto del informe*

Han transcurrido más de cincuenta años desde que la Universidad de Piura abrió sus puertas a jóvenes estudiantes, desde entonces el país y el mundo han cambiado considerablemente, y la universidad ha sabido adaptarse a estos cambios.

El año 2020, como consecuencia de la pandemia generada por el brote del Covid-19, dio paso a la reinvención en cuanto al proceso de selección y reclutamiento de las empresas, lo cual desembocó en nuevas exigencias de habilidades blandas por parte del postulante. Esto dio espacio a la reorganización de las actividades del Centro de Desarrollo de Carrera y apertura a espacios virtuales para intercambiar ideas con empresas líderes y aliadas en el proceso de inserción laboral para nuestros alumnos y egresados.

Una de las problemáticas que la autora logró identificar como feedback en muchos de los acercamientos con estas empresas es que, un gran porcentaje de alumnos y egresados recientes

desarrollan una excelente base de habilidades técnicas pero muy pocas competencias interpersonales. Estas deficiencias en su desempeño no les permite un desarrollo propicio dentro de un área o empresa, lo que representa una desventaja en los procesos de selección como entrevistas y *assessment center* de estas reconocidas empresas del país.

Sobre esta problemática, surge para el CDC el reto de poner en marcha el diseño e implementación de Talleres de Empleabilidad con Especialistas para el desarrollo de competencias interpersonales, en aras de fortalecer las habilidades y competencias de los alumnos y egresados para así dar respuesta a las exigencias del mercado laboral con perfiles profesionales idóneos.

Motivo por el cual, el presente Trabajo de Suficiencia Profesional se centra en la identificación de las competencias más relevantes para los alumnos y egresados de esta casa de estudios, que realizó la autora, así como la puesta en marcha de la estrategia de solución y recopilación de resultados.

Por último, el nivel de empleabilidad UDEP es determinado según nuestra encuesta anual de empleo a los egresados con 1 año de egreso de todas las carreras y ambos campus, se obtuvo como resultado que, el 90% de nuestros egresados se posicionan laboralmente dentro del primer año de egreso y el 80% durante los primeros 6 meses.

Figura 2

Encuesta de Empleabilidad para egresados 2021

Nota. Elaborado por el CDC. El cuadro anterior muestra el porcentaje de los egresados 2021 que cuenta con trabajo al año de egreso. El 90% de los egresados se encuentran trabajando.

- Problema general

  Reconocer y potenciar las habilidades blandas más valoradas por las principales empresas del país, que deben poseer los alumnos y egresados de la Universidad de Piura, mediante el diseño e implementación de talleres de competencias.

- Objetivo general

  El presente trabajo tiene como objetivo demostrar que la implementación de talleres de habilidades blandas tiene un impacto positivo en el desarrollo profesional de los alumnos y

sobre la gestión del servicio brindado por el Centro de Desarrollo de Carrera de la Universidad de Piura.

- Objetivos específicos

  Descubrir las competencias con mayor relevancia para las principales empresas del país.

  Detallar la implementación de talleres para mejorar las competencias interpersonales de los alumnos UDEP.

1.2.5. *Resultados concretos logrados*

Como resultado final, el CDC realiza más de 20 talleres al año con diferentes especialistas en empleabilidad, marca empleadora y habilidades blandas.

En estos talleres se obtuvo *feedback* mediante encuestas de satisfacción de los alumnos participantes sobre el impacto e importancia de la incorporación de las competencias necesarias para incrementar la mejora de su empleabilidad, donde más del 87% de los participantes considera que la información y tema del taller son "muy importantes" para su desarrollo profesional *(ver Apéndice C)* y se obtuvo el 95% de satisfacción por parte de los participantes de cada taller *(ver Apéndice D).*

A través de esta iniciativa se demostró que, la implementación de talleres de competencias es el proceso adecuado para informar y resaltar la importancia de las habilidades blandas de los alumnos y egresados e impactar de manera positiva en la gestión del CDC.

Capítulo 2. Fundamentación

2.1. Teoría y práctica en el desempeño profesional

En el capítulo anterior, se abordan y reconocen oportunidades de mejora para el Centro de Desarrollo de Carrera de la Universidad de Piura, por lo tanto, es necesario señalar las siguientes definiciones:

Según Del Aguila Alvarez & Rivas Soto (2022), las competencias necesarias para alcanzar la empleabilidad se componen de un conjunto de *soft skills* que cada persona desarrolla como un atractivo para incorporarse al mercado laboral, con el objetivo de lograr un óptimo desempeño, logrando satisfacer tanto sus necesidades personales como las de la organización.

Otro estudio encontrado fue el de Felisardo (2019), en esta investigación se estudiaron las competencias que forman parte de la formación y desarrollo profesional de cada persona. Este artículo analiza puntos importantes como el sistema de educación en América Latina y la importancia que deben tener las competencias interpersonales para ser parte de un mercado laboral competitivo. Además, esta investigación gracias a su enfoque cuantitativo, exploratorio y trasversal, sumado al aporte de expertos, pudo definir 12 competencias profesionales importante para la incorporación al mercado laboral. Además, se identificó una brecha significativa entre competencias requeridas por el mercado y las competencias en la formación profesional universitaria.

Las competencias interpersonales de cada persona como parte de una organización son fundamentales para el correcto desarrollo del trabajo asignado, además se considera que, la definición de competencias incluye 3 elementos importantes: el conocimiento, las habilidades y las actitudes, los mismos que tienen coherencia con el rendimiento y éxito profesional. Al efectuar una serie de tareas, se debe tener en cuenta una serie de competencias fundamentales para asegurar el rendimiento de la persona en una amplia gama de actividades consideradas básicas para el desarrollo del cargo asignado. (Flores Marin & Vanoni, 2016)

Podemos considerar que el modelo por competencias tiene un conjunto conocimientos, habilidades, destrezas, motivos y actitudes, que hacen posible aumentar la productividad individual y grupal en el contexto laboral. Para los altos mandos de la empresa, como accionistas, propietarios y gerentes, sus cargos también incluyen motivar a los integrantes de sus equipos de trabajo, con el propósito de acrecentar estas competencias que supongan el aumento positivo del desempeño. Como conclusión, el modelo de competencias es un factor clave para responder a las solicitudes de los clientes internos y externos y, por consecuencia, a la demanda del mercado laboral. (Ramírez Torres, 2022).

De igual manera, entidades de talla internacional como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) han consignado como uno de sus pilares fundamentales, la implementación de sistemas educativos basados en una formación académica

revestida con los más altos estándares de calidad, con la finalidad de que esta perdure en el tiempo. Puede evidenciarse que los Sistemas de Enseñanza y Formación Técnica y Profesional (EFTP) afrontan múltiples obstáculos en su propósito de instruir a jóvenes que resulten aptos y atractivos para sus potenciales empleadores, propiciando así su inserción al mundo laboral. En gran medida, esta dificultad es consecuencia del carente aprovisionamiento con el que cuentan las EFTP, generando con ello que su tarea se encuentre un poco alejada de los requerimientos laborales, escenario que, lamentablemente condiciona la incorporación de los jóvenes al mercado.

Según ese mismo contexto de búsqueda de empleabilidad y calidad, en el Perú organismos como el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (Sineace), cuya finalidad es que los diversos centros educativos, ofrezcan a nivel nacional un buen servicio educacional, que brinde la seguridad de que el futuro empleado cuenta con las herramientas necesarias para ejecutar sus funciones y que ponga en práctica el desarrollo el nuevo Modelo de Acreditación para Programas de Estudios de Educación Superior Universitaria. En el aludido modelo, la evaluación de la calidad es vista como un proceso formativo, de constante mejora, que haga posible que las instituciones puedan analizar sus avances e implementar progresivamente distintas variantes, procurando que la ansiada calidad forme parte de su cultura institucional

El nuevo modelo de calidad del Sineace adopta las siguientes dimensiones: en primer lugar, tenemos la formación integral, en segundo lugar, la gestión estratégica, seguidamente el soporte institucional y finalmente los resultados. En este novedoso arquetipo, se atribuye un alto valor al perfil de egreso, toda vez que, a su entender, la forma de culminar la malla curricular supone el núcleo de todo plan de estudios. Lo antes referido se sitúa dentro de la segunda dimensión, la cual sirve de guía para alcanzar una óptima formación integral, de modo que también se da relevancia a la intervención de los grupos de interés tanto en la segunda como en la cuarta dimensión sobre todo en lo que respecta a la medición de la pertinencia del perfil de egreso y el logro de los intereses educativos pretendidos, siendo necesario para esto calcular el rendimiento profesional requerido y que éste se ajuste con el perfil de educativo del estudiante. Por otro lado, debe mencionarse que, al aludir a los intereses educativos, se pretende incidir sobre las habilidades que el egresado obtiene tras acumular determinada experiencia profesional. (Orefice et al., 2021.)

Como ya se ha mencionado anteriormente, actualmente existen diversas clasificaciones de competencias, especialmente en el Modelo de Acreditación de Programas del SINEACE, las competencias interpersonales adquieren protagonismo, ya que con estas se elabora la definición y la actualización del perfil de egreso; las competencias laborales (profesionales) también son relevantes, pues con base en ellas se evalúa el desempeño profesional y se verifica el perfil de egreso.

2.1.1. *Definición de competencias*

De acuerdo a lo mencionado anteriormente, es menester hacer énfasis en las cuatro competencias más valoradas por los principales empleadores del país en sus procesos de reclutamiento y selección de personal *(ver Apéndice E)*:

Comunicación asertiva y efectiva

Esta competencia es la correcta interacción e intercambio de ideas entre dos personas, su objetivo es informar un mensaje especifico. Su valor se concentra en los seres humanos, que necesitan la interacción e intercambio de ideas diariamente, siendo así, la acción de comunicar, una actividad esencial para la vida en la sociedad. Por lo tanto, lo que hace notable a esta competencia es la manera de aprendizaje por el entorno adquirido, diversas formas de crianza y calidad de educación recibida, sumado a todo lo aprendido en diferentes esferas sociales en las que se suele pasar la mayor parte del tiempo. (Silva et al., 2019)

Las personas manejan la comunicación asertiva como una de sus competencias interpersonales, aumentan sus relaciones interpersonales, aprenden más de otras personas, se expresan con mayor fluidez, tienen un grado mayor de espontaneidad y suelen tomar decisiones acertadas ante diversos problemas. Además, son personas extrovertidas, divertidas, felices y con mucha confianza en sí mismos. (Calua Cueva et al., 2020)

Trabajo en equipo

Cualquier empresa es eficiente cuando sus equipos están bien consolidados. La definición de trabajo en equipo, es un concepto que abarca la relación entre personas de un mismo grupo con el fin de generar productividad en su trabajo enfocándose en lograr los objetivos planteados, mejoramiento continuo y cumplimiento de la misión y visión establecida.

Los integrantes de un equipo son un grupo de personas que comparten expectativas, iniciativas y que se apoyan entre sí para llegar a un fin, dicha afirmación consiente que, todos los equipos son grupos, pero no todos los grupos son equipos, ya que esta última terminología requiere compartir y servir con el talento de este conjunto de personas. (Ayoví-Caicedo, 2019)

Esta habilidad blanda se asocia a otras competencias como dirección, liderazgo y relación interpersonal. El trabajo en equipo está relacionado a la realización de tareas encargadas enfocadas en el intercambio de opiniones, ideas, aportes, participación y contante mejora de procesos. Se relaciona también con otras habilidades interpersonales como empatía, escucha activa, negociación y generar comentarios sobre los aportes brindados dentro del equipo. (Asún Dieste et al., 2019)

Adaptabilidad al cambio

La versatilidad en diversas situaciones nuevas, supone desarrollar la capacidad que cada persona tiene para ser flexible ante las problemáticas del mundo laboral. Por lo tanto, nos encontramos en una constante adecuación a la realidad y al momento presente, teniendo que volver

a definir los requisitos de los perfiles profesionales que demandan los empleadores, aumentando así el campo de acción.

Un importante factor en el proceso de incorporación de nuevas modalidades de trabajo es el desarrollo de la competencia de adaptabilidad al cambio y por ende, a nuevas y diferentes situaciones, aún más en el proceso de innovación y cambio contante en el que se encuentra el mercado laboral. En un mundo cambiante, como el actual, el mercado parece ofrecer mejores oportunidades a aquellos que se adaptan y son versátiles.

(Caballo et al., 2022)

Liderazgo

La definición correcta de liderazgo enlista diversas peculiaridades del líder, a continuación, se describen las siguientes:

- Se refiere a la habilidad de comunicarse en dos sentidos; en primer lugar, debe expresar de manera correcta sus ideas con el fin de lograr que las personas lo escuchen y entiendan; en segundo lugar, debe saber escuchar y tomar en cuenta lo que el grupo al que dirige le expresa.
- Otro punto importante es poseer inteligencia emocional, ya que se considera la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás. Esto nos va a permitir, guiar nuestros pensamientos y acciones a fines beneficiosos para todo el equipo. Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
- Capacidad de liderar, visualizar y consignar metas y objetivos para dirigir un equipo, hay que saber a dónde llevarlo; sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente; las metas deben ser adecuadas y coherentes a las capacidades del grupo.
- Con la competencia de liderazgo la persona podrá planear una meta y ejecutar un plan de apoyo para llegar a ella. Además, debe definir las iniciativas que deben llevarse a cabo; el momento en que se deben realizar; las personas encargadas de ellas, así como los recursos necesarios, etc. Un líder reconoce las fortalezas de su equipo y las de él mismo, y las aprovecha al máximo; por supuesto también debe saber cuáles son sus debilidades y buscar subsanarlas. (Navia Mayorga et al., 2019)

2.2. Descripción de las acciones, metodologías y procedimientos

Entendiendo las ideas anteriormente definidas y desarrolladas con relación a la situación del objeto de estudio, la autora describirá la metodología utilizada e implementación del proceso del ciclo de talleres sobre competencias interpersonales, brindados por especialistas y gestionados por el CDC de la Universidad de Piura.

En medio de la pandemia Covid-19, se siguieron realizando todas las funciones y actividades del CDC, pero de manera remota. Es aquí cuando, después de dialogar con el equipo de reclutamiento y selección, clima y cultura, marca empleadora y atracción de talento humano de más 30 empresas

pertenecientes al ranking Merco 2021 sobre la realidad del mercado laboral peruano y sus procesos de selección, la autora identificó una mejora sustancial para la gestión del CDC. Advirtió la deficiencia de la concientización sobre la importancia de las habilidades blandas y las competencias más demandadas al día de hoy.

Para darle solución a este problema, la autora propuso la implementación de una serie de talleres de *soft skills* para alumnos y egresados UDEP. Para el proceso se tomaron en cuenta diferentes fases:

Para empezar el proceso de implementación de talleres, se tuvo que seleccionar cuidadosamente los temas más relevantes sobre competencias interpersonales en la empleabilidad y reclutamiento de especialistas en el tema. Se obtuvo siguiente listado de talleres:

- "Prepárate para una entrevista basada en competencias" con Álvaro Goyenechea, Gerente General en HRB, especialista en gestión del talento humano y dirección de personas.
- "Dinámicas Grupales y *Assessment Center*" con Diana Dávila, jefe del área de Atracción de Talento en Luz del Sur.
- "Autoconocimiento Personal y Empleabilidad" con Mauricio Gutiérrez, Psicólogo y especialista en gestión de marca personal.
- "Procesos de selección y entrevistas" con Karina Galarza, Senior de Talento en *Deloitte&Touche*, especialista en reclutamiento y selección de personal.
- "Habilidades Interpersonales y Comunicación" con Wuendy Aristi, especialista en transformación personal y Coach de vida.
- "Competencias Interpersonales para el éxito profesional y marca personal" con Giulia Sammarco, Psicóloga Organizacional y especialista en recursos humanos y reclutamiento.

Es importante resaltar que cada taller duraba alrededor de 1 hora y todos se realizaban vía Zoom.

Como método de difusión de esta actividad, se utilizaron *flyers* con la información de cada taller publicados en las redes sociales del centro. Se enviaron por *mailing* vía correo electrónico, se realizaron publicaciones en SIGA y Canvas respectivamente, y se contó con el apoyo y difusión por parte de la facultad y profesores amigos, lo que aseguraría un número de espectadores considerable para así llegar a más alumnos y egresados recientes que necesitaban esta información de valor.

Como recomendación, todos los alumnos desde 6to ciclo en adelante y egresados recientes podían ser parte de manera gratuita de estos talleres virtuales que se transmitían vía Zoom.

Al terminar cada taller, se enviaba a los alumnos participantes los datos del ponente, como correo electrónico y link de LinkedIn para mantenerse conectados y se les invitaba a seguir las redes del CDC para enterarse de futuros talleres, tras estos actos se daba por finalizado el taller.

Posteriormente se les envía a los participantes un formulario con una encuesta para medir la satisfacción de cada alumno y puntos de mejora.

Por otro lado, para garantizar el cumplimiento del objetivo de estos talleres, se diseñó una encuesta sobre competencias interpersonales para el trabajo a los principales empleadores del país. Sus comentarios y respuestas sobre el desempeño de nuestros alumnos después de haber recibido esta capacitación, fueron positivos.

Al obtener esta información de las empresas y validar la conformidad del proceso, el CDC continúa realizando talleres de habilidades blandas ahora en dos modalidades: presencial tanto en campus Piura como campus Lima y virtual.

Capítulo 3. Aportes y desarrollo de experiencias

3.1. Aportes y desarrollo de experiencia

La autora del presente trabajo de suficiencia profesional, en su paso por la Universidad de Piura y gracias a la versatilidad de su carrera universitaria, Administración de Empresas, tuvo la oportunidad de recibir educación de calidad, desarrollar un perfil basado en valores y multidisciplinar necesario para tomar decisiones con enfoque estratégico, que al mismo tiempo le ha permitido desarrollar el razonamiento analítico y pensamiento crítico.

Las ramas de Administración General con el curso de Diseño Organizacional y Gobierno de personas con asignaturas como Comportamiento Humano en las Organizaciones y Dirección Estratégica han sido fundamentales para el desarrollo profesional de la autora y para que pueda ser capaz de detectar oportunidades de mejora y convertirlas en decisiones de alto impacto dentro del Centro de Desarrollo de Carrera.

Gracias al diagnóstico del problema e implementación del ciclo de talleres por competencias con especialistas como solución al problema presentado, se lograron diversas mejoras para el centro, para los alumnos y egresados recientes:

- Permitió que los alumnos y egresados entiendan la importancia de las habilidades blandas en los procesos de selección y su desarrollo profesional dentro de una empresa.
- Se obtuvo un número significativo de alumnos y egresados recientes de ambos campus (más de 1000) que participaron de los talleres de competencias con especialistas de manera virtual por año.
- Un grupo más grande de alumnos y egresados conoció las iniciativas y actividades del CDC UDEP como charlas de marca empleadora con empresas, capacitaciones, *webinars*, ferias laborales, bolsa de empleo, entre otros, gracias al acercamiento que tuvieron en los talleres brindados.
- Permitió a los alumnos reconocer los requisitos que cada empresa solicita en sus diversas convocatorias y alinear su CV y perfil a dicho puesto.
- Se informó a los directores de carrera y facultades sobre la necesidad de comentarles a los alumnos la importancia de las habilidades blandas y actividades extracurriculares, así como la reevaluación de la implementación de nuevas competencias en diversos cursos de la carrera.
- Los alumnos pudieron inscribirse de forma rápida y sencilla a los talleres vía *google forms*, posteriormente reciben un correo con el link de conexión a la charla o detalles del salón en caso de ser presencial a partir del 2022.

3.2. Desarrollo de experiencias

La autora del presente trabajo de suficiencia profesional inició en el Centro de Desarrollo de Carrera como practicante profesional, en agosto del 2021 realizando sus funciones de manera remota.

Posteriormente y tras conocer a detalle las funciones del área, ascendió al puesto de asistente administrativo en diciembre de 2021. En marzo de 2022, el área volvió al trabajo 100% presencial.

Actualmente, desempeña el puesto de Coordinadora del área desde junio de 2023.

Entre sus principales funciones están la comunicación con las principales empresas del país y coordinaciones de actividades tales como, charlas de marca empleadora o talleres con especialistas y desarrollo de eventos como la Feria de Empleo. Por último, gestiona la correcta difusión de las convocatorias de prácticas y empleo vía la bolsa de empleo Job UDEP.

Desde el primer día, la autora indagó sobre la evolución del área durante la pandemia Covid-19, buscó oportunidades de mejora para la realización de actividades innovadoras que al mismo tiempo cubran los requerimientos del área y con ello, beneficiar de manera equitativa al público objetivo del centro.

El equipo CDC, incluida la directora, siempre estuvo dispuesto a escuchar nuevas ideas, innovar y adaptarse a los cambios del mercado laboral.

Al gestionar el ingreso y visto bueno de más de 300 ofertas mensuales vía Job UDEP, la autora pudo darse cuenta que existían requisitos repetitivos en aproximadamente el 90% de las convocatorias: habilidades blandas.

Además, cuando la autora empieza a tener reuniones con diversas empresas, notó la preocupación de los empleadores por la falta de habilidades blandas y competencias interpersonales en los alumnos contratados, así como la falta de concientización por parte de los alumnos sobre los requisitos fundamentales de las principales convocatorias del mercado laboral como el manejo de idiomas extranjeros, sobre todo el inglés, manejo de herramientas informáticas como *Power BI*, SQL, SAP y por último pero no menos importante, el desarrollo de *soft skills*.

Para darle solución a este problema, se realizaron las coordinaciones necesarias para brindar los talleres de competencias interpersonales mencionados anteriormente. La autora consideró importante elaborar *flyers* de difusión con el tema, hora, lugar, ponente y datos importantes del taller. A su vez estos *flyers* fueron publicados vía redes sociales del CDC (Facebook, LinkedIn e Instagram), vía *mailing*, SIGA y Canvas respectivamente, lo que aseguraría un número de inscritos considerable entre alumnos y egresados recientes *(ver Apéndice A).* Los alumnos se inscribían por medio de un formulario y recibián un recordatorio horas antes de taller *(ver Apéndice B).*

En cada uno de estos talleres en modalidad virtual, en el que pueden conectarse alumnos y egresados, tanto de campus Piura como campus Lima, se reúnen un aproximado de 50 participantes por taller. Lo cual indica un resultado positivo, pues al tener alrededor de 20 talleres al año, se tiene una población de 1000 alumnos informados con respecto al tema. Este es un número significativo ya que, durante la semana de exámenes parciales, finales y sustitutorios no se brindan talleres.

Tras la puesta en marcha de estos talleres, se realizó una encuesta de satisfacción a los participantes, donde se obtuvo como resultado que, más del 87% de los participantes considera que la información y tema de cada taller es “muy importante” para su desarrollo profesional y se obtuvo el 95% de satisfacción por parte de los participantes.

Por último, para asegurar la eficacia de estos talleres y alineación de los perfiles de los alumnos a los requerimientos de las empresas, se realizó una encuesta sobre competencias interpersonales para el trabajo a 15 de los principales empleadores del país, entre ellos, BBVA, Ferreyros, Rimac, CBC, Scotiabank, Laive, Interbank y AUNA. Obteniendo dos resultados relevantes, primero se definen las 4 competencias más valoradas por estos empleadores: Comunicación asertiva y efectiva, adaptabilidad al cambio, Trabajo en equipo y Liderazgo y, en segundo lugar, estos mismos empleadores consideran que los alumnos y egresados UDEP que trabajan en sus respectivas empresas cumplen con estas competencias.

Gracias a la puesta en marcha de estos talleres, los alumnos entienden que esta iniciativa es un plan de capacitación constante para el desarrollo de su perfil profesional, para estar enterados y a la vanguardia de los nuevos requerimientos de las empresas.

Conclusiones

- La importancia del Centro de Desarrollo de Carrera ha incrementado durante la pandemia Covid-19, siendo apoyo fundamental en el desarrollo profesional y guía sobre conceptos de empleabilidad para alumnos y egresados recientes. La implementación de talleres ha servido para mejorar las habilidades blandas y concientizar sobre su importancia en cada postulación, procesos de selección y desarrollo del perfil profesional en el mundo laboral.
- El proceso de implementación de estos talleres requiere la organización de un calendario anual, con el fin de no utilizar las semanas de exámenes parciales, finales y vacaciones para una mejor organización y participación de los alumnos.
- A su vez, gracias al Covid-19, surgieron cambios digitales e incrementó la importancia de la virtualidad, tomó fuerza junto a herramientas de difusión como redes sociales lo que ayudó promocionar los talleres y a asegurar la participación de más de 1000 alumnos en el año.
- El encargo de perdurar la comunicación con las principales empresas del país es constante, de esta forma se podrá mantener informada a la comunidad UDEP sobre los requerimientos del mercado laboral como habilidades blandas, manejo de software e inglés fluido, cambios importantes, nuevos procesos de selección, entre otros. Con esta información, se puede seguir implementando y mejorando el ciclo de talleres de competencias.

Recomendaciones

- Se sugiere incrementar el número de talleres de competencias al año, estableciendo indicadores de mejora para alcanzar un número mayor de participantes con la finalidad de beneficiarlos con conocimiento del mercado laboral.
- Orientar los esfuerzos en mantener la innovación continúa incorporando talleres especializados por carrera según los requerimientos de cada sector laboral que asegure la correcta inserción laboral de todos los alumnos.
- Apoyarse de la tecnología para aumentar la difusión vía redes y dar mayor alcance de la importancia de los talleres para incrementar el número de participantes, con el propósito de ser visibles y trabajar de la mano de jóvenes que aún conocen los talleres y servicios del CDC.

Referencias

Asún Dieste, S., Rapún López, M., & Romero Martín, M. R. (2019). Percepciones de Estudiantes Universitarios sobre una Evaluación Formativa en el Trabajo en Equipo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, *12*(1). https://doi.org/10.15366/riee2019.12.1.010

Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, *4*(10), 58–76. https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39

Caballo, B. R., Díaz, L. A., & Lázaro, S. M. (2022). Systemic skills that predict employability in social education. *Educacion XX1*, *25*(2), 201–221. https://doi.org/10.5944/educxx1.31538

Calua Cueva María Rosa, Delgado Hernández Yrisela Liset, & López Regalado Oscar. (2020). *Comunicacion Asertiva En EL Contexto Educativo*. 3–3.

Centro de Desarrollo de Carrera. (2023). *Centro de Desarrollo de Carrera*. https://www.udep.edu.pe/cdcudep/

Felisardo, F. , L.-A. X. y A.-R. L. (2019). *Competencias en la formación del administrador: un reto a las instituciones de enseñanza superior en Brasil Luis AMÉSTICA-RIVAS*. http://orcid.org/0000-0002-6057-1425http://orcid.org/0000-0002-0914-1702http://orcid.org/0000-0003-0482-0287

Flores Marin, M., & Vanoni, G. (2016). Competencias directivas requeridas por los CEO ante la complejidad de las organizaciones del siglo xxi. *Suma de Negocios*, *7*(16), 113–124. https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2016.02.005

Jazmine Del Aguila Alvarez, A., Alondrita Rivas Soto, L., & Joel Cruz-Tarrillo, J. (2022). *Employability Skills in Future Peruvian Managers*. https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.3.732

Navia Mayorga, F. A., Mayorga Arias, D., Campi Mayorga, I. I., & De Lucas Coloma, L. A. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *RECIMUNDO*, *3*(3), 1061–1084. https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3).septiembre.2019.1061-1084

Orefice, C., Melacarne, C., & Guraziu, E. (2021). *Teaching transversal skills through project management learning activities Educational consulting View project Re-thinking Medical Humanities through the Paradigm of Complexity View project*. https://www.researchgate.net/publication/351943693

Programa de Alta Dirección (PAD). (n.d.). *Programa de Alta Dirección (PAD)*. Retrieved November 10, 2023, from https://pad.edu/nuestra-escuela/

Ramírez Torres, W. E. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: *Lúmina*, *23*(1), E0019. https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022

Silva, A. K. L., Barrientos-Monsalve, E. J., & Díaz, M. C. C. (2019). Asertive communication ¿business competitiveness strategy? *Aibi, Revista de Investigacion Administracion e Ingenierias*, *8*(1), 147–153. https://doi.org/10.15649/2346030X.757

Universidad de Piura. (n.d.). *Ideario*. 2023. Retrieved November 10, 2023, from (https://www.udep.edu.pe/sobre-udep/ideario/

Universidad de Piura. (2023). *Conoce la UDEP*. Admisión Lima - Conoce La UDEP.

Apéndices

Apéndice A. Flyer de difusión para el taller

Nota: Elaboración por parte del equipo CDC.

PIURENSIS

Apéndice B. Formulario para la inscripción a los talleres de competencias

TALLER PRESENCIAL

COMPETENCIAS INTERPERSONALES PARA EL ÉXITO PROFESIONAL

CENTRO DE DESARROLLO DE CARRERA

#INSCRÍBETE. Competencias Interpersonales para el éxito profesional - TALLER CDC UDEP

Adquirir una adecuada imagen personal, influirá directamente en tu desarrollo profesional. Es por ello que, en este taller, aprenderás todo lo que tienes que saber sobre imagen personal, como herramienta para alcanzar el éxito profesional.

-

El taller se realizará el **miércoles 14 de junio**, en el **Aula CDC** - Campus Lima (Atrás de cafetería Sartén y Mango) a las **5:00 p.m.**

-

Inscríbete llenando el siguiente formulario.

-

Síguenos en redes sociales como @cdcudep para que te enteres de todos los tips de empleabilidad y ofertas laborales.

-

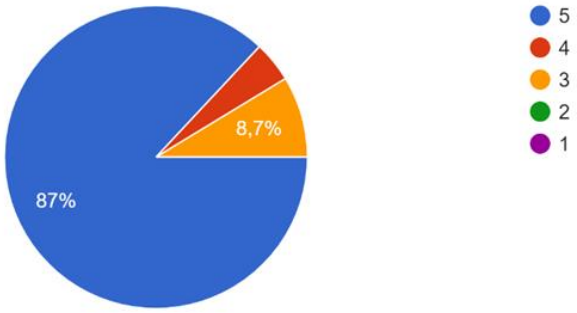
Cualquier duda o consulta, escríbenos al correo cdcudep@udep.edu.pe

Nota: Elaboración propia.

Apéndice C. Encuesta de satisfacción para alumnos o egresados participantes en de talleres CDC

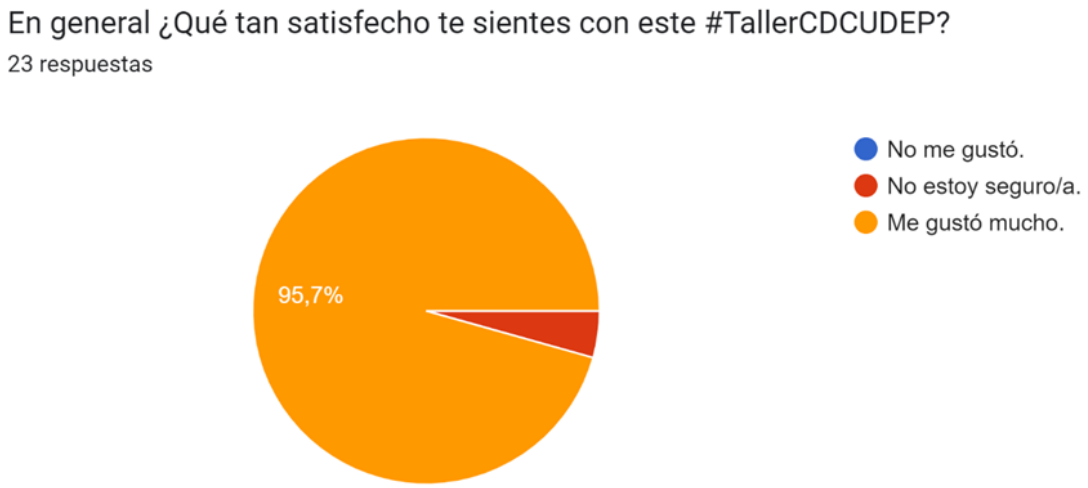
En una escala del 1 al 5, donde 5 es MUY IMPORTANTE y 1 es NO TAN IMPORTANTE. ¿Cómo calificaría el tema que se trató en el taller?

23 respuestas



Nota: El 87% de los participantes considera que la información y tema de cada taller son "muy importantes".
Elaboración propia.

Apéndice D. Encuesta de satisfacción para alumnos o egresados participantes en de talleres CDC



Nota: Se obtuvo el 95% de satisfacción por parte de los participantes.
Elaboración propia.

Apéndice E. Resultados de encuesta de satisfacción de los principales empleadores del país

Nota: Siendo así, las 4 competencias más valoradas: Comunicación asertiva y efectiva, adaptabilidad al cambio, Trabajo en equipo y Liderazgo.
Elaboración propia.