



Competencias Profesionales y Trayectoria Laboral de Egresados en Economía de la Universidad Nacional de Trujillo

Professional Competencies and Career Trajectory of Graduates in Economics at the Universidad Nacional de Trujillo

Luis Alberto Muñoz Díaz¹ 

¹ Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Trujillo. Av. Juan Pablo II s/n-Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

*Autor correspondiente: lmudiaz@unitru.edu.pe (Luis Alberto Muñoz Díaz).

Fecha de recepción: 25 08 2023. Fecha de aceptación: 02 10 2023.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias profesionales y la trayectoria laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Trujillo en el año 2019. La muestra consistió en 178 egresados de dicha facultad, incluyendo graduados de las carreras de Administración, Contabilidad y Economía. La técnica utilizada para medir ambas variables fue la encuesta, y su instrumento fue un cuestionario con alta confiabilidad estadística, evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. El enfoque de la investigación fue correlacional y no experimental. A partir del análisis de la información recopilada, se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva directa. Esto se respalda con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.532, lo que indica que a medida que las competencias profesionales son mayores, la trayectoria laboral tiende a ser mejor.

Palabras clave: Competencias Profesionales; Egresados; Trayectoria Laboral.

ABSTRACT

The present research work was conducted with the aim of determining the relationship between professional competences and labor trajectory of the graduates from the Faculty of Economic Sciences at the Universidad Nacional de Trujillo in 2019. The study population consisted of 178 graduates from the Faculty of Economic Sciences, including graduates from the fields of Administration, Accounting, and Economics. The survey technique was employed to measure both variables, using a questionnaire as the instrument, both of which exhibited high statistical reliability as determined by Cronbach's alpha. The research followed a correlational design without an experimental component. Through the analysis of the gathered information, it was concluded that a direct positive relationship exists, as evidenced by a Spearman correlation coefficient of 0.532. This indicates that higher levels of professional competences are associated with better labor trajectories.

Keywords: Professional Competences; Graduates; Labor trajectory.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el mercado internacional está en constante cambio, lo que obliga a las empresas a desarrollar nuevas ventajas competitivas para mejorar su posición. Para lograr esto, las organizaciones necesitan personal con competencias específicas que les permitan desempeñarse eficientemente y contribuir a los objetivos organizacionales. Las competencias se definen

como el conjunto de prácticas que relacionan el funcionamiento del sistema productivo y educativo.

Las competencias profesionales son la capacidad de los profesionales para tomar decisiones basadas en conocimientos, actitudes y habilidades relacionadas con su campo laboral, con el propósito de resolver problemas (Argudín, 2006; Carrillo y Irazzo, 2000). El desarrollo de estas competencias

es fundamental para aumentar la productividad laboral y el desarrollo profesional, así como mejorar la satisfacción de los colaboradores (Ulloa, 2015).

Sin embargo, el mercado laboral ha experimentado cambios estructurales significativos, como una recesión económica mundial desde 2007 (López-Andreu, 2016), lo que ha generado inestabilidad laboral. A pesar de esto, no todos los egresados universitarios se ven afectados por estos cambios, ya que las oportunidades y posibilidades disponibles están influenciadas por la clase social.

La precariedad de los puestos laborales y la alta competencia en el mercado dificultan la inserción laboral estable. Muchos profesionales enfrentan desempleo al concluir sus estudios universitarios, lo que los lleva a seguir estudiando o adoptar enfoques individualistas en su trayectoria laboral.

A nivel internacional, se observa un mercado saturado de profesionales, lo que complica aún más la búsqueda de empleo (Burgos y López, 2010). Según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021), durante los meses de junio y agosto, se registraron alrededor de 36 900 jóvenes universitarios desempleados en la Ciudad de Lima, lo que contribuyó a una tasa de desempleo del 9.5% en comparación con el año anterior. Estos resultados revelan la falta de una sólida trayectoria laboral en los jóvenes profesionales, agravada por el Estado de Emergencia debido a la pandemia de COVID-19 y otros factores socioeconómicos. A finales de 2022, se observó un incremento del 3.1% en el número de desempleados con educación superior universitaria, totalizando 105 400 individuos en comparación con el año anterior. A nivel nacional, la tasa de desempleo alcanzó el 3.6% (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2023). Además, iniciativas como la implementación del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa en 2006, cuyo propósito es asegurar la calidad de los servicios educativos ofrecidos por instituciones públicas y privadas, no han logrado mejorar el acceso a mejores oportunidades laborales (United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization, 2023).

Para Beneitone et al. (2007), las competencias profesionales se ven afectados por factores internos y externos que interactúan dinámicamente entre sí y evaluados bajo los principios de validez, confiabilidad, flexibilidad e imparcialidad. Según Barrón (2000), esta variable de estudio presenta tres dimensiones basadas en competencias técnicas, metodológicas y participativas, que reflejan las competencias y capacidades

necesarias para desarrollarse de forma efectiva en un entorno laboral.

Por el contrario, la trayectoria laboral definida como al conjunto de posiciones y experiencias que una persona atraviesa a lo largo de su vida laboral ya sea visto como un análisis de los movimientos temporales (Henríquez y Uribe-Echevarría, 2002), diferentes posiciones en el espacio laboral (Giddens, 2001) o un tránsito particular de experiencias (Gómez y García, 2007). Que, junto a la formación académica necesaria, se ve fuertemente influenciada por factores como la oferta existente en un determinado momento y lugar (Jiménez, 2009). Incluido, el origen familiar, éxito laboral y cuestiones de género (Buontempo, 2000). En cualquier caso, pueden identificarse cuatro dimensiones basados en las características generales de los graduados, relación entre la formación de grado y el trabajo, características actuales del Mercado de Trabajo de los graduados, y la valoración del trabajo (Universidad Nacional de La Plata, 2012). Lo que proporcionan una visión integral de la trayectoria laboral de profesionales graduados.

En el contexto internacional, Yepes (2018) examinó las trayectorias laborales de jóvenes en el área Metropolitana de Barcelona, evidenciando la relevancia de las redes personales en la búsqueda de empleo y su influencia en el perfil del candidato.

A nivel nacional, Iriondo, Grandal, Iglesia y Gallego (2007) estudiaron la trayectoria de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Complutense de Madrid. Tras la graduación, se dedicaron en promedio 3.5 meses a la búsqueda de empleo, y aunque los primeros empleos presentaron bajos salarios y contratos temporales, se observó una mejora significativa en los siguientes 6 años, con un aumento en contratos indefinidos y alta satisfacción laboral. En otro estudio, Esquivel y Zarate (2019) investigaron la relación entre competencias profesionales y empleabilidad en egresados de construcción civil de dos institutos, encontrando una conexión positiva entre ambos aspectos. De igual modo, Saavedra, Hidalgo y Figueroa (2019) evaluaron la relación entre competencias profesionales y desempeño laboral en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, constatando un vínculo positivo entre ambas.

Por último, Pérez y Quispe (2018) analizaron la relación entre gestión de competencias profesionales y administración de recursos humanos en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, hallando una correlación positiva alta, con porcentajes específicos para distintas dimensiones.

Por todo lo anterior, esta investigación buscó determinar la relación entre las

competencias profesionales adquiridas y la trayectoria laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNT en el año 2019. Considerando la alta competitividad del mercado laboral y las competencias requeridas en los diferentes sectores económicos del país.

METODOLOGÍA

Objeto de estudio

La población de estudio se compone de 274 egresados de dicha facultad en el año mencionado. Para la investigación de tipo retrospectiva, se seleccionó una muestra de 178 egresados utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia. Esta muestra se consideró representativa y se utilizaron instrumentos y técnicas de estudio para recopilar los datos necesarios para el desarrollo de la investigación.

Instrumentación y técnicas

En esta investigación, se empleó la técnica de la encuesta como método principal cuantitativo de recolección de datos (Tamayo y Tamayo, 2014) y estudio de trayectorias profesionales con preguntas sobre su recorrido académico (Jiménez, 2005). La encuesta se realizó mediante un cuestionario estructurado, el cual fue enviado a los participantes a través de plataformas en línea. Las respuestas obtenidas fueron almacenadas en una base de datos para su posterior análisis.

El cuestionario utilizado constó de preguntas cerradas, donde se proporcionaban opciones de respuesta predefinidas. Esto permitió recopilar información de manera estandarizada y facilitó el procesamiento de los datos.

La elección de la encuesta como técnica de recolección de datos fue apropiada para obtener información directa de los participantes sobre las competencias profesionales y su trayectoria laboral. La utilización de plataformas en línea agilizó el proceso de recolección de datos y permitió alcanzar a un mayor número de participantes de manera eficiente, como Google Formularios que contribuyó a una exploración y validación adecuada de los resultados.

Para la variable de competencias profesionales

El cuestionario utilizado en esta investigación constó de nueve preguntas cerradas, con cinco opciones de respuesta en una escala de Likert, con el objetivo de capturar la opinión y percepción de los participantes sobre las variables de interés.

La confiabilidad del instrumento, es decir, su consistencia interna, se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Para este cuestionario en particular, se obtuvo un

coeficiente de consistencia interna de 0.861 utilizando el método de las dos mitades de Guttman. Esto significa que las preguntas del cuestionario midieron de manera confiable el constructo que se pretendía evaluar.

Además, al realizar una corrección de Spearman-Brow, se obtuvo un instrumento de confiabilidad interna altamente significativa, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.898. Este valor se encuentra dentro del rango considerado como "muy aceptable" para este tipo de instrumento. Estos resultados confirmaron la confiabilidad del cuestionario para obtener mediciones consistentes y precisas de las competencias profesionales y la trayectoria laboral de los egresados.

Para la variable de trayectoria laboral

De manera similar, se evaluó la confiabilidad del siguiente instrumento, un cuestionario compuesto por 21 preguntas cerradas. Para este propósito, se aplicó el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach. Los resultados del análisis revelaron un coeficiente de consistencia interna de 0.785 al calcular el coeficiente de dos mitades de Guttman. Posteriormente, se aplicó la corrección mediante Spearman-Brow, obteniendo una longitud igual y desigual de 0.87. Ambos valores superaron el umbral mínimo establecido para este tipo de pruebas, lo que indica una buena confiabilidad del instrumento.

Finalmente, se confirmó la consistencia interna del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual fue de 0.942. Este valor reafirmó la confiabilidad del instrumento en la medición de las variables de interés.

Para los cálculos estadísticos se utilizó el programa SPSS Statistics 25 y Rstudio, para la visualización de gráficas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Características generales de los graduados

La Figura 1 muestra la distribución de graduados según el tipo de profesionales de la Facultad de Economía de la UNT, destacando un interés mayoritario por la carrera de Administración en la región.

En cuanto a las situaciones de convivencia de los graduados al final de sus carreras (año 2019), al inicio de las mismas (año 2015) y la composición familiar según el número de hijos obtenidos se representan en la Figura 3, Figura 2 y Figura 4 respectivamente. Cabe destacar que la tendencia de convivencias se mantuvo casi la misma, sin diferencias significativas, sobresaliendo estudiantes casados durante toda la carrera. Además, del 70% de ellos con al menos un hijo.

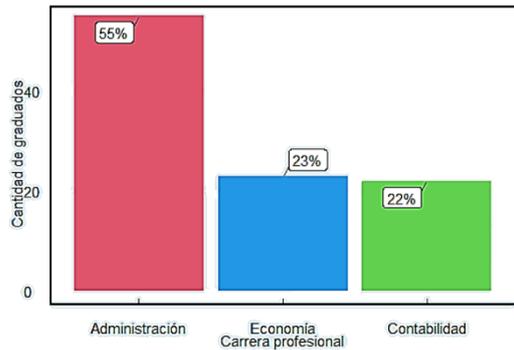


Figura 1. Graduados por carrera.

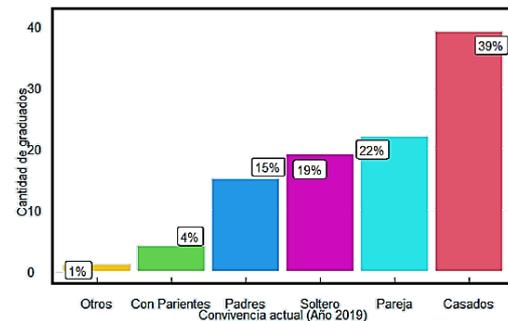


Figura 3. Situación final de convivencia de los graduados.

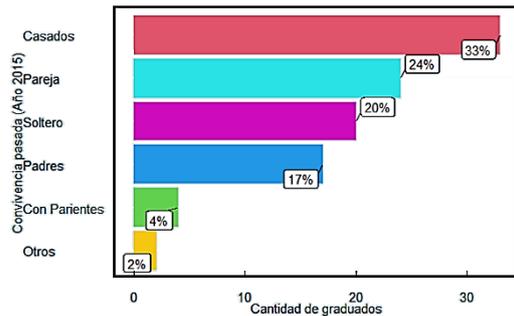


Figura 2. Situación inicial de convivencia de los graduados.

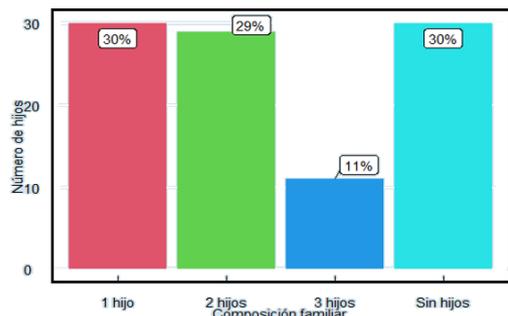


Figura 4. Composición familiar final de los graduados.

En cuanto a la continuidad de estudios, se encontró que solo un 47% de los graduados continuaba estudiando, destacando una afinidad por estudios de posgrado (37%), especialidad (6%), cursos adicionales (5%) y situaciones académicas no especificadas (52%).

Por otro lado, se encontró que el 96% de los graduados trabajaba en el sector privado, mientras que el 4% trabajaba en el sector público. Cuyo vínculo laboral se distribuyó para un 98% que trabajaba de manera dependiente y el 2%, de manera independiente.

En cuanto a la permanencia en un trabajo y la movilidad laboral de los graduados al momento del estudio, se resumen en la Figura 5 y Figura 6 respectivamente.

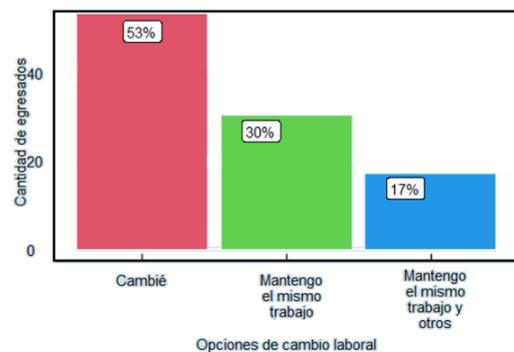


Figura 5. Permanencia laboral de los egresados.

La representatividad de los encuestados por sus carreras permitió obtener una visión más amplia de las experiencias laborales en diferentes áreas disciplinarias. Como que la mayoría de los egresados cambió de

trabajo, el 48% de ellos al menos 3 veces, mientras apenas un 17% mantuvo una estabilidad laboral.

A diferencia de otros estudios, como el realizado por Valle y Barrón (2001), quienes inicialmente exploraron la relación entre formación y profesión desde perspectivas conceptuales, estadísticas, históricas, institucionales, profesionales y organizativas, nuestro enfoque permitió medir el impacto de la educación en los egresados y su rendimiento en el ámbito industrial. De manera similar, nuestros resultados sobre la continuación de los estudios, donde los programas de posgrado (37%) sobresalen entre las opciones, concuerdan con las observaciones de Jiménez (2005), quien identificó este factor como influyente en la trayectoria laboral. Conforme a la perspectiva de Buontempo (2000), la Figura 6 refleja la búsqueda de estabilidad, lo que, aunque puede indicar progreso o estancamiento profesional, es característico en la fase inicial del empleo. Para tener una visión más completa, datos sobre la empleabilidad en transiciones a lo largo de diez años podrían ser útiles. No obstante, aspectos como la permanencia laboral, decisiones personales y factores externos influyen en una trayectoria con diferentes niveles de éxito (Jiménez, 2005).

Otros resultados más personales revelaron la existencia de un mayor dominio por competencias colaborativas, organizativas y la capacidad de alinearse con los fines organizacionales. Sin embargo, también se identificaron áreas con deseos de mejorar,

como la capacidad de toma de decisiones, resolución de problemas, flexibilidad y adaptación al cambio, así como el manejo de idiomas y herramientas informáticas, que son habilidades consideradas esenciales en un puesto de trabajo (Barrón, 2000).

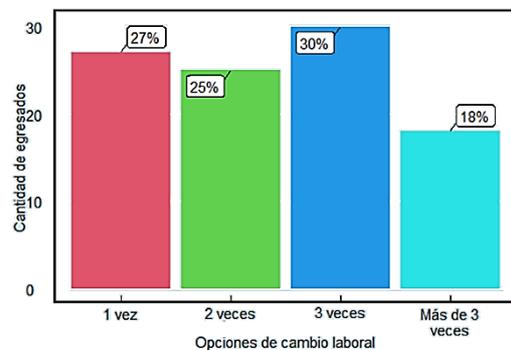


Figura 6. Movilidad laboral de los graduados.

Relación entre competencias profesionales y trayectoria laboral de los egresados de la facultad

La Tabla 3 muestra el coeficiente de correlación de Spearman (0.532) que expresa una correlación positiva entre las competencias profesionales y trayectoria laboral de los egresados. Previamente respaldada en otros estudios (Buontempo, 2000; Universidad Nacional de La Plata, 2012) que indicaron la importancia de contar con competencias sólidas para mejorar las oportunidades de empleo y el desarrollo profesional.

Competencias profesionales de los egresados de la facultad

En la Tabla 1 se identifica las competencias profesionales de los egresados teniendo en cuenta las diversas dimensiones de la variable competencia profesional.

Tabla 1

Identificación de competencias profesionales de los egresados

	Bajo	Medio	Alto
Competencia Técnica	19 (10.7%)	98 (55.1%)	61 (34.3%)
Competencia Metodológica	16 (9.0%)	95 (53.4%)	67 (37.6%)
Competencia Participativa	10 (5.6%)	77 (43.3%)	91 (51.1%)

Los resultados se agruparon según el nivel de expectativa e importancia por parte de los encuestados (en bajo, medio y alto). Así, las competencias participativas (51.1% como alto), basadas en habilidades organizativas, tienen prioridad a la hora de

Tabla 3

Estadísticos para evaluar la relación entre competencia profesional y trayectoria laboral de los egresados

		CP ^a	TL ^b
Rho de Spearman	Competencia profesional	Coeficiente Correlación	1
		Sig. (bilateral)	0
	Trayectoria laboral	Coeficiente Correlación	0.53
		Sig. (bilateral)	0
		N	1

cumplir los objetivos institucionales sobre las competencias de habilidades cognitivas (55% como medio) y decisión (53.4% también como media).

La importancia de las competencias organizativas para el desempeño laboral eficiente y el cumplimiento de objetivos organizacionales ha sido respaldada por diversos autores (Bunk, 1994; Roman y Gras, 2013; Senge, 2012). Sin embargo, es relevante tener en cuenta que otros factores, como la clase social y la precariedad laboral, también pueden influir en las oportunidades y posibilidades laborales de los profesionales, independientemente de sus competencias (López-Andreu, 2016).

Trayectoria laboral de los egresados de la facultad

De igual modo, la Tabla 2 resume el análisis de la trayectoria laboral de los egresados de acuerdo con el nivel de importancia de los egresados en el campo laboral. En todos los casos, la calidad de importancia de la formación académica en la Facultad de Ciencias Económicas (el 50% lo consideró de alta relevancia) y su demanda con el mercado laboral (64% como alta) fueron congruentes lo que se vio reflejado en la satisfacción de los encuestados hacia su pasado puesto de trabajo (82% en alta).

Tabla 2

Análisis de la trayectoria laboral de los egresados

	Bajo	Medio	Alto
Relación entre formación de grado y trabajo	6 (3.4%)	83 (46.6%)	89 (50.0%)
Característica actual del mercado de trabajo de los graduados	13 (7.3%)	49 (27.5%)	114 (64.0%)
Valoración del trabajo	2 (1.1%)	30 (16.9%)	146 (82.0%)

Coincidente con los resultados encontrados por otros autores como Esquivel y Zarate (2019); Iriondo, Grandal, Iglesia, y Gallego Abaroa (2007) y Saavedra, Hidalgo, y Figueroa (2019).

Finalmente, la Tabla 4 presenta la combinación de los coeficientes de correlación de Spearman para las dimensiones competencias técnica y la variable trayectoria laboral. Destacando una mayor afinidad entre la competencia técnica y la trayectoria laboral (0.5). Incluyendo una alta relación entre las competencias participativas y metodológicas (0.71).

Tabla 4

Estadísticos para evaluar la relación entre competencias profesionales y trayectoria laboral de los egresados

		CT ^a	CM ^b	CP ^c	TL ^d	
Rho de Spearman	CT	Coef. Corr.	1	0.63	0.61	0.51
		Sig. (bilateral)	-	0	0	0
		N	178	178	178	178
	CM	Coef. Corr.	0.63	1	0.71	0.44
		Sig. (bilateral)	0	-	0	0
		N	178	178	178	178
	CP	Coef. Corr.	0.61	0.71	1	0.44
		Sig. (bilateral)	0	0	-	0
		N	178	178	178	178
	TL	Coef. Corr.	0.51	0.44	0.44	1
		Sig. (bilateral)	0	0	0	0
		N	178	178	178	178

a,b,c: Competencia técnica, metodológica, participativa respectivamente. d: Trayectoria laboral.

En general, esta investigación destaca la importancia de las competencias profesionales en la trayectoria laboral exitosa de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Trujillo en el año 2019. Sin embargo, se debe considerar que otros factores contextuales también pueden influir en las oportunidades laborales y el desarrollo profesional de los egresados.

CONCLUSIONES

Se estableció una relación directa entre las competencias profesionales y la trayectoria laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Trujillo en el año 2019, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.532. Este hallazgo indica que el aumento de las competencias profesionales se asocia a un incremento en la trayectoria laboral de los egresados.

Los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas mostraron una mayor percepción de competencias participativas, como señaló el 51% de los encuestados. Sin embargo, las competencias técnicas y metodológicas fueron percibidas en un nivel medio. Esto sugiere que los egresados poseen habilidades para trabajar en equipo, capacidades organizativas y la capacidad de alinearse con los objetivos de la organización. No obstante, se identificaron áreas de mejora en la toma de decisiones, resolución de problemas, adaptación al cambio, dominio de idiomas y manejo de herramientas informáticas.

El 82% de los encuestados expresó una alta valoración del trabajo, destacando la autonomía, estabilidad laboral y nuevas perspectivas profesionales, entre otros aspectos. Además, la dimensión "Características del mercado actual de trabajo" fue percibida en un nivel alto por el 64% de los encuestados, quienes señalaron que sus tareas laborales suelen ser monótonas y repetitivas, aunque resaltaron tener autonomía en su ejecución.

Se observó una relación significativa entre la dimensión "competencias técnicas" y la trayectoria laboral de los egresados. Esto indica que el desarrollo de competencias técnicas ejerce una influencia significativa en la progresión de la trayectoria laboral de los egresados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argudín, Y. (2006). *Educación basada en competencias: Nociones y Antecedentes*. Trillas.
- Barrón, M. C. (2000). La educación basada en competencias en el marco de los procesos de globalización. En *Formación en competencias y certificación profesional* (pp. 17-44). México, DF: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M. M., Siufi, G., y Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final – Proyecto Tuning – América Latina 2004-2007*. Bilbao / Groningen: Universidad de Deusto / Universidad de Groningen.
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8-14.
- Buontempo, M. P. (2000). Inserción laboral de graduados universitarios: Un estudio desde las trayectorias laborales. *Universidad Nacional del Nordeste (UNNE)-Facultad de Relaciones Laborales, Comunicación Social y Turismo*.
- Burgos, B., y López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la educación superior*, 39(156), 19-33.
- Carrillo, J., y Iranzo, C. (2000). Calificación y competencias laborales en América Latina. En *Tratado latinoamericano de sociología de trabajo* (1ra ed.). México: Fondo de Cultura Económica. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/mahr/cursos/Sociologia%20del%20trabajo/Calificaci%C3%B3n%20y%20competencias%20laborales%20en%20am%C3%A9rica%20latina.pdf>
- Esquivel, R., y Zarate, E. (2019). *Competencias profesionales y su incidencia en la empleabilidad de los egresados de construcción civil del Instituto Privado Regional del Sur, y del Instituto Público Vilcanota de Sicuani 2019* (Tesis de Pregrado). Universidad de San Martín de Porres.
- Giddens, A. (2001). *Sociología* (3ra ed.). Madrid: Alianza Editorial.
- Gómez, J. J. O., y García, A. C. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. *Revista Guillermo de Ockham*, 5(1), 59-72.
- Henríquez, H., y Uribe-Echevarría, V. (2002). La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección al trabajo. *Temas Laborales*, (20).
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Informe Técnico N° 09 Empleo Nacional. Trimestre: Jun—Jul—Ago 2021* (Informe Técnico N.º 9-2021; p. 79). Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *Perú: Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a nivel nacional*. Lima: Instituto

- Nacional de Estadística e Informática. Recuperado de Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Iriondo, I., Grandal, M. D., Iglesia, M. C. de la, y Gallego Abaroa, E. (2007). Inserción laboral y trayectoria profesional de los licenciados de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UCM. *Documentos de trabajo del Instituto de Análisis Industrial y Financiero*, (56), 1-31.
- Jiménez, M. S. (2005). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Perfiles Educativos IISUE-UNAM*, 31(126), 24.
- Jiménez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: Una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(1). Recuperado de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/216>
- López-Andreu, M. (2016). Crisis económica, austeridad y sus efectos en las transiciones laborales en mercado de trabajos flexibles: Los ejemplos de España y el Reino Unido. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 3, 113-127.
- Pérez, J. R., y Quispe, R. P. (2018). *Gestión de competencias laborales y la administración del recurso humano en la municipalidad provincial de Huancavelica-Año 2017* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Roman, C. van-der H., y Gras, J. M. G. (2013). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Ediciones Díaz de Santos.
- Saavedra, M. A., Hidalgo, I., y Figueroa, A. E. (2019). *Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes*, 2019. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 6(2), 101-121.
- Senge, P. M. (2012). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Ediciones Granica.
- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica* (5ta ed.). México, DF: LIMUSA.
- Ulloa, M. J. (2015). *La importancia de la formación y desarrollo por competencias en las organizaciones en el mundo actual* (Tesis de pregrado). Universidad Militar Nueva Granada.
- United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization. (2023). Ley N° 28.740/2006. Ley del Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Recuperado 30 de junio de 2023, de SITEAL website: <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/3137/ley-287402006-ley-sistema-nacional-evaluacion-acreditacion-certificacion-calidad-educativa>
- Universidad Nacional de La Plata. (2012). *Trayectoria laboral y competencias profesionales de los jóvenes egresados de la UNLP*. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/37822>
- Valle, A., y Barrón, C. (2001). *Egresados de la UNAM, trayectorias laborales y empleo: El caso de las licenciaturas en administración y física (Avance de investigación)*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, PAPPIT-CESU.
- Yepes, L. (2018). *Trayectorias laborales y redes personales: Un análisis longitudinal en la población joven*. Universitat Autònoma de Barcelona.