

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1990>

## **Estrategias de inserción sociolaboral en egresados de administración de empresas Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019 – 2022**

Socio-labor insertion strategies in business administration graduates from University Nacional Toribio Rodríguez of Mendoza, 2019 – 2022

**Vanessa Meléndez Portocarrero**

7291785252@untrm.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0001-2314-4184>

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza  
Amazonas – Perú

**Elena Irene Bautista Reyes**

irene.bautista@untrm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-6279-7970>

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza  
Amazonas – Perú

**José Luis Rodríguez Medina**

jose.rodriguez@untrm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1819-8129>

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza  
Amazonas – Perú

**Ricardo Alvarez Gurreonero**

ricardoalvarezrag@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8088-1738>

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
Amazonas – Perú

**Maria Maritza Morales Quintana**

maritzamorales\_19@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3213-9472>

Universidad Cesar Vallejo  
Amazonas – Perú

Artículo recibido: 08 de abril de 2024. Aceptado para publicación: 24 de abril de 2024.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### **Resumen**

El objetivo principal de la presente investigación fue analizar las estrategias de la inserción sociolaboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019-2022. La metodología fue de alcance básico descriptiva, diseño no experimental, enfoque cuantitativo; por ello no presenta hipótesis. La población estuvo constituida por 287 egresados del periodo 2019-2022 de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, se encuestó a una muestra de 165 egresados, resultado de la aplicación de la fórmula del cálculo. Se obtuvo como conclusión que las estrategias de inserción sociolaboral y el proceso de desarrollo personal ayudan a los egresados a enfrentar con éxito los desafíos en el mercado laboral y facilitan su transición a la vida laboral. La propuesta tiene como finalidad promover la inserción sociolaboral en jóvenes egresados a través de estrategias, como por

ejemplo asesoramiento laboral, ferias de empleo, bolsas de trabajo, programa de prácticas preprofesionales, portales de empleo, entre otras. Siendo fundamental que los egresados actualicen su perfil profesional acorde a las demandas actuales del mercado laboral y que fortalezcan sus estrategias de inserción sociolaboral de manera eficiente y eficaz.

*Palabras clave:* bolsas de empleo, desarrollo personal, ferias de empleo, inserción sociolaboral, programa de prácticas preprofesionales

## Abstract

The main objective of this research was to analyze the socio-labor insertion strategies of graduates of the Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019-2022. The methodology was basic descriptive in scope, non-experimental design; therefore, it does not present a hypothesis. The population consisted of 287 graduates from the 2019-2022 period of the Escuela Profesional de Administración de Empresas, a sample of 165 graduates was surveyed, the result of the application of the calculation formula. The conclusion was obtained that socio-labor insertion strategies and the personal development process help graduates successfully face challenges in the labor market and facilitate their transition to working life. The purpose of the proposal is to promote socio-labor insertion in young graduates through strategies, such as job counseling, job fairs, job boards, pre-professional internship program, employment portals, among others. It is essential that graduates update their professional profile according to the current demands of the labor market and that they strengthen their socio-labor insertion strategies in an efficient and effective manner.

*Keywords:* job boards, personal development, job fairs, socio-labor insertion, pre-professional internship program

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Meléndez Portocarrero, V., Bautista Reyes, E. I., Rodríguez Medina, J. L., Álvarez Gurreonero, R., & Morales Quintana, M. M. (2024). Estrategias de inserción sociolaboral en egresados de administración de empresas Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019 – 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (2), 1828 – 1842. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1990>

## INTRODUCCIÓN

La inserción sociolaboral es un tema de gran relevancia en la sociedad actual, García y Cárdenas (2018) enunciaron que la inserción sociolaboral se entiende como un proceso, cambio y trayectoria que los jóvenes egresados afrontan en la búsqueda de su primer empleo; Dificultades como la falta de experiencia laboral, los cambios en el mercado laboral que ha ido de la mano con la transformación de la tecnología y el incremento en la oferta universitaria. Por otro lado, en el año 2020 todo el mundo fue afectado por la crisis sanitaria covid-19, en el Perú ocasionó la pérdida de aproximadamente 6 millones de empleos, provocando crisis económicas y laborales. Machuca, (2021).

Como antecedente internacional, Padró (2019) objetivo "analizar la inserción laboral de los egresados y el grado de satisfacción que presentan con respecto a los conocimientos y habilidades que lograron adquirir durante sus estudios universitarios"; Metodología: básico descriptivo, diseño no experimental. Resultado: existe insuficiencia en el aspecto práctico sobre el medio laboral. Conclusión: es necesario que los estudiantes desarrollen un entorno de aprendizaje continuo, adaptándose a los diferentes cambios que puedan ocurrir.

Torres (2019) objetivo: analizar el tiempo con el que los egresados pueden obtener su primer empleo, y las condiciones laborales que experimentan como profesionales. Metodología: análisis de duración del desempleo y análisis de empleo adecuado. Resultado: los egresados tienen dificultad al insertarse en el mercado laboral por su corta edad y escasa experiencia laboral. Conclusión: el éxito de la inserción laboral depende de factores individuales y externos.

A nivel local encontramos a Rabanal et al. (2020) Objetivo: analizar el desarrollo de competencia personal y social de los egresados universitarios para la vida laboral. Metodología: descripción no experimental de corte transversal. Resultados: Egresados muestran una formación profesional regular, su empleabilidad media y ocupabilidad baja. Conclusión: los egresados tienen vulnerabilidad frente a su primer empleo.

Frente a este panorama se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cómo son las estrategias de inserción sociolaboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019-2022? Objetivo general: Analizar las estrategias de inserción sociolaboral en egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza - Amazonas, 2019-2022.

La metodología que se utilizó fue básico descriptivo, enfoque cuantitativo y diseño no experimental.

Como resultado, los egresados han logrado un nivel medio de inserción sociolaboral, utilizando estrategias como la red de contactos, experiencias prácticas, desarrollo de conocimientos, competencias y adaptabilidad a los cambios. Sin embargo, carecen de otras estrategias, que faciliten la integración eficiente al mundo laboral. Y más de la mitad aún se mantienen como bachiller, restringiendo su crecimiento profesional.

Como conclusión las estrategias de inserción sociolaboral se basan en la preparación integral que incluye el desarrollo de habilidades, competencias, adquisición de experiencia práctica y construcción de redes de contactos. Los egresados muestran un avance eficiente de inserción sociolaboral. La propuesta busca promover la inserción sociolaboral a través de estrategias como asesoramiento laboral, ferias de empleo, portales de trabajo, programas de prácticas preprofesionales, etc. Es fundamental que los egresados fortalezcan sus estrategias de inserción sociolaboral de manera eficiente y eficaz.

## **METODOLOGÍA**

### **Tipo de investigación**

Fue de alcance básico descriptivo, porque se buscó identificar y comprender las estrategias de la inserción sociolaboral que utilizaron los egresados.

### **Nivel de investigación**

El estudio tuvo un nivel descriptivo; debido a que se describió y se identificó las estrategias de inserción sociolaboral más importantes.

### **Enfoque de la investigación**

El enfoque fue cuantitativo, puesto que permitió entender con exactitud las respuestas de los egresados, en cantidades porcentuales.

### **Diseño de la investigación**

Fue de diseño no experimental, dado que no se manipuló la información adquirida, solo se observó y se describió en su entorno natural, Hernández, et al. (2014).

El esquema del diseño que se ha utilizado es la siguiente:



Dónde:

M: Representa a los egresados de la EPAE desde el año 2019 a 2022 de la UNTRM-A.

X: Representan la información obtenida de la muestra.

### **Población**

Está constituido por 287 egresados de los años 2019 a 2022 de la EPAE, años en la cual se presentó la crisis de la pandemia Covid-19, escenario donde el ámbito laboral tuvo dificultades (Dirección de Admisión y Registros Académicos de la UNTRM).

### **Muestra**

Se tuvo en cuenta que fue una población finita, para ello se utilizó la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (287)(0.5)(0.5)}{(287-1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 165$$

### **Muestreo probabilístico**

De manera aleatoria se obtuvo las respuestas de 165 egresados, a través de la encuesta online.

## Análisis estadístico

La información fue procesada y tabulada con ayuda del programa de Microsoft Excel 2016, para la elaboración de tablas que facilitó su análisis; y se utilizó el programa SPSS 27.0 que ayudó a examinar cada dimensión y exponer datos reales. Para la descripción y redacción se utilizó el programa de Microsoft Word 2016.

## RESULTADOS

**Objetivo general:** Analizar las estrategias de inserción sociolaboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019-2022.

Los egresados muestran satisfacción con los conocimientos adquiridos en la universidad y revelan autonomía al tomar sus decisiones. Fortalecen constantemente su certificación de competencias, utilizan sus competencias cognitivas y motivacionales para afrontar los desafíos del mercado laboral; mantienen activo su red de contactos; y resaltan la importancia de sus prácticas preprofesionales que los preparó para el mundo laboral.

**Tabla 1**

*Satisfechos con los conocimientos, habilidades, y valores adquiridos en la EPAE de la FACEA de la UNTRM*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	48	29%
Casi siempre	84	51%
A veces	20	12%
Casi nunca	10	6%
Nunca	3	2%
<b>Muestra Total</b>	165	100%

Más del 50% de egresados están satisfechos con todo lo aprendido en la escuela profesional de Administración de Empresas, de la UNTRM; los conocimientos, habilidades y valores que adquirieron durante sus estudios universitarios les sirvió para insertarse en el medio laboral.

**Objetivo Específico 1:** Diagnóstico del nivel de inserción sociolaboral de los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019-2022.

Los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas han logrado un nivel medio de inserción sociolaboral, el 54% encontró empleo en los primeros seis meses después de finalizar sus estudios. Sin embargo, más del 50% aún tienen el grado de bachiller, lo que podría estar limitando su progreso profesional al perder oportunidades laborales que requieren un mayor grado académico. Además, hay un pequeño porcentaje de egresados que aún no ha encontrado empleo, lo que podría deberse a una variedad de factores personales y externos.

**Tabla 2**

*Grado Académico de los egresados de la Escuela en Administración de Empresas UNTRM*

Grado Académico	Frecuencia	Porcentaje (%)
Bachiller	97	59%
Licenciado (a)	56	34%
Magíster	5	3%
Otro	7	4%
<b>Muestra total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

Más del 50% de los egresados son bachiller, limitando sus posibilidades a encontrar puestos laborales que requieren de mayor grado académico.

**Tabla 3**

*Tiempo que demoró en obtener empleo después de terminar sus estudios universitarios*

Buscaron Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un mes	15	9%
Entre 1 a 3 meses	21	13%
Entre 3 a 6 meses	53	32%
Entre 6 meses a un año	46	28%
Entre uno a dos años	24	14%
No tiene empleo	6	4%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

El 54% de los egresados encontró trabajo dentro de los primeros seis meses después de terminar sus estudios universitarios, lo que indica una inserción laboral temprana y efectiva. Sin embargo, existe un pequeño porcentaje que aún no ha encontrado empleo, quienes podrían estar enfrentando dificultades en la búsqueda de trabajo.

**Objetivo Específico 2:** Identificar las estrategias de inserción sociolaboral de los egresados de la Escuela profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, 2019-2022.

Entre las estrategias que han ayudado a los egresados a obtener un empleo son:

**Red de contactos o Networking:** Los egresados han establecido y mantenido activo sus redes de contactos, lo que les ha abierto puertas en el ámbito profesional.

**Adquisición de experiencia práctica:** La experiencia obtenida en sus prácticas preprofesionales ha permitido a los egresados adquirir conocimientos prácticos y demostrarlos en un entorno real de trabajo.

**Desarrollo de habilidades, conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y competencias:** adquiridos durante su formación académica que les ayudó afrontar con éxito los desafíos del mercado laboral.

**Educación continua y formación:** Los egresados se han mantenido actualizados con las demandas actuales del mercado laboral, preparándose para afrontar los cambios que puedan presentarse.

**Tabla 4**

*Egresados que cuentan con una red de contactos para buscar empleo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	15%
Casi siempre	66	40%
A veces	47	29%
Casi nunca	15	9%
Nunca	12	7%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

El 40% de los encuestados afirmaron que casi siempre cuentan con una red de contactos o Networking, que llega a ser una herramienta útil para los egresados, ya que estos les pueden ayudar a obtener un puesto de trabajo y tener más oportunidades profesionales. A más contactos mejores relaciones en el futuro que facilitan el proceso de inserción sociolaboral.

**Tabla 5**

*Experiencia acumulada en prácticas preprofesionales sirve para postular a cualquier oferta laboral*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	22%
Casi siempre	87	53%
A veces	22	13%
Casi nunca	12	7%
Nunca	8	5%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

La tabla muestra que el 53% de los egresados consideran que casi siempre la experiencia de las prácticas preprofesionales sirve como base para cualquier oferta laboral.

**Tabla 6**

*Participaron en ferias de empleo organizadas por la Escuela de Administración de Empresas*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	10%
Casi siempre	16	10%
A veces	37	22%
Casi nunca	61	37%
Nunca	34	21%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

Los resultados señalan que hay margen para aumentar la participación en las ferias de empleo organizadas por la EPAE, son oportunidades valiosas para que los estudiantes interactúen con empleadores y exploren opciones profesionales. El 37% y 21% casi nunca y nunca han participado en una feria de empleo.

**Tabla 7**

*Interesados en participar en una bolsa de empleo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	12%
Casi siempre	41	25%
A veces	58	35%
Casi nunca	33	20%
Nunca	13	8%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

Se observa que 35% a veces, frente al 20% y 8%, que casi nunca y nunca están interesados en participar en una bolsa de empleo. Algunos egresados son conscientes que participar en una bolsa de empleo les puede ayudar a insertarse en el medio laboral de una manera más fácil y rápida.

**Tabla 8**

*Encontraron trabajo con el apoyo de un portal de empleo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	2%
Casi siempre	13	8%
A veces	26	16%
Casi nunca	68	41%
Nunca	55	33%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

En la tabla se advierte que en un 41% y 33%, casi nunca y nunca los egresados encuentran trabajo con el apoyo de un portal de empleo, mientras. Dichos resultados indican que, aunque los portales de empleo pueden ser una herramienta útil en la búsqueda de oportunidades laborales, no son la única vía para conseguir empleo.

**Tabla 9**

*Los conocimientos y capacidades personales ayudaron a insertarse en el mercado laboral*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	53	32%
Casi siempre	86	52%
A veces	17	10%
Casi nunca	7	5%
Nunca	2	1%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

En la tabla se verifica que, un 32% y 52%, siempre y casi siempre, consideran que sus conocimientos y capacidades ayudan a insertarse en el mercado laboral. Los egresados con frecuencia se basan en sus conocimientos y capacidades que han adquirido en el transcurso de los años para obtener un empleo, acorde a su formación profesional.

**Tabla 10**

*Utilizan sus habilidades, destrezas, capacidades y actitudes para desempeñar de mejor manera un trabajo*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	77	47%
Casi siempre	73	44%
A veces	10	6%
Casi nunca	3	2%
Nunca	2	1%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

De la tabla se observa que en un 47% y 44%, siempre y casi siempre, utilizan sus habilidades, destrezas, capacidades y actitudes para desempeñar de mejor manera su trabajo; enfocándose para que logren un mejor desempeño y desarrollen competencias para un rendimiento laboral exitoso.

**Tabla 11**

*Controlan sus emociones, conductas y lo enfocan en la realización de los objetivos de la inserción sociolaboral*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	27%
Casi siempre	101	61%
A veces	12	7%
Casi nunca	5	3%
Nunca	2	1%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

En la tabla se observa que en un 27% y 61%, siempre y casi siempre, controlan sus emociones, conductas y las enfocan en la realización de los objetivos de la inserción laboral. En el momento de afrontar el proceso de inserción sociolaboral utilizaron sus emociones y conductas de manera adecuada, que les permitió lograr el objetivo de ocupar un empleo.

**Tabla 12**

*Preparados para adaptarse a los cambios que se pueden presentar en el proceso de inserción sociolaboral*

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	68	41%
Casi siempre	79	48%
A veces	10	6%
Casi nunca	5	3%
Nunca	3	2%
<b>Total</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

En un 41% y 48%, siempre y casi siempre, los egresados están preparados para adaptarse a los cambios que se pueden presentar en el proceso de la inserción sociolaboral. Demostrando que se mantienen actualizados con las demandas del mercado laboral y están preparados para afrontar los cambios que se pueden presentar en el ámbito laboral.

**Objetivo específico 3:** Proponer un plan de estrategias de inserción sociolaboral para mejorar la empleabilidad de los egresados de la Escuela Profesional de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.

Para impulsar el proceso de inserción sociolaboral de los estudiantes de la EPAE, se proponen diversas estrategias que forman parte de un plan diseñado para ayudar a los egresados a integrarse exitosamente en el ámbito laboral y social.

### Propuesta de estrategias de inserción laboral

En este plan se propone abordar los desafíos que enfrentan los individuos en su búsqueda de empleo, promoviendo su inserción en el mercado laboral de manera efectiva y sostenible, mejorando su empleabilidad, fomentando la autonomía de cada uno en la búsqueda de un empleo, interesándose en su formación, orientación y asesoramiento.

### Finalidad

**Objetivo General:** Promover en los estudiantes de la EPAE el proceso de la inserción sociolaboral brindando herramientas y el apoyo necesario para que adquieran empleo de calidad y se integren plenamente a la vida laboral y social.

### Objetivos específicos

- Mejorar el éxito en los estudiantes de la EPAE.
- Reforzar los lazos con los egresados.
- Mejorar la calidad de la educación universitaria.

### Programación de actividades

**1° Taller:** Fortalecer la experiencia laboral

**Objetivo:** Los participantes mejorarán sus habilidades, competencias y conocimientos para lograr una participación activa en roles laborales, proyectos y desafíos.

**Tabla 13**

*Actividades – Indicador – Meta*

Actividades	Indicador	Meta
Prácticas preprofesionales	Número de reglamento formulados de prácticas preprofesionales	Un reglamento de prácticas preprofesionales.
Formación dual	Número de convenios firmados para la formación dual	Implementar 3 firmas de convenios con entidades públicas y privadas.
Participación de ferias de empleo	Número de ferias de empleo organizadas	Organizar dos ferias de empleo.
Capacitaciones	Creación de programa de bolsa de empleo con la UNTRM	Organizar dos capacitaciones con SUNAFIL y la dirección Regional del trabajo

**2° Taller:** Fortalecimiento de estrategias de integración en la sociedad

**Objetivo:** Los participantes serán capaces de utilizar de manera efectiva las bolsas de empleo, agencias de colocación y portales de empleo, aplicando estrategias y técnicas de búsqueda de empleo, para aumentar sus oportunidades de integración exitosa en el mercado laboral.

**Tabla 14**

*Actividades – Indicador – Meta*

Actividades	Indicador	Meta
Bolsa de empleo	Creación de programa de bolsa de empleo con la UNTRM	Crear un programa de bolsa de empleo con la UNTRM
Agencia de colocación	Convenio con una agencia de colocación	Tener un convenio con una Agencia de colocación
Portales de empleo	Vinculación con portales de empleo	Tener una vinculación con la página Talento Perú – Servir y el Ministerio del Trabajo y promoción del empleo

**3° Taller:** Identificación de factores de liderazgo y autoconocimiento

**Objetivo:** Los estudiantes serán capaces de identificar y comprender factores de liderazgo, así como desarrollar un mayor autoconocimiento de sus habilidades para su crecimiento personal y profesional.

**Tabla 15**

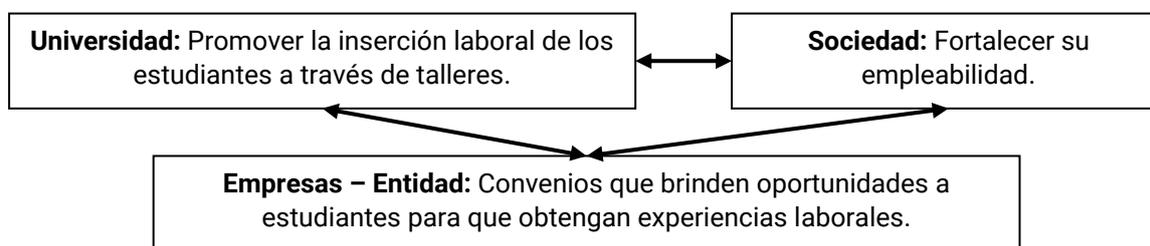
*Actividades – Indicador – Meta*

Actividades	Indicadores	Metas
Certificación de competencias	Número de evaluaciones para la certificación de competencias laborales por parte del MTPE	Dos evaluaciones para la certificación de competencias laborales por parte del MTPE
Capacidad de tomar decisiones	Número de estudiantes capacitados en la capacidad de tomar decisiones y en competencias cognitivas y motivacionales	Se capacitará a 45 estudiantes de noveno y décimo con 3 talleres para fortalecer la capacidad de tomar decisiones, competencias cognitivas y motivacionales.
Competencias		

Dicha propuesta consta de tres partes y se complementa de la siguiente manera:

**Figura 1**

*Partes de la propuesta*



**Fuente:** elaboración propia.

**Responsables**

**Director de Escuela:** Liderar la implementación de los talleres, será responsable de ejecutar, orientar, supervisar, monitorear y evaluar todo el proceso.

**Docentes y tutor:** incentivar la participación activa de los estudiantes y demás responsables.

**Estudiantes:** Participarán activamente y de manera responsable.

**Egresados:** compartir experiencias, y asesorar sobre el proceso de inserción.

**Tabla 16**

*Cronograma de Talleres*

TALLER	TIEMPO											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1° Taller:												
2° Taller:												
3° Taller:												

Empresas, entidades y grupos de interés: brindarán experiencias laborales dentro de su entidad.

**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 17**

*Presupuesto tentativo*

N°	DESCRIPCIÓN	MONTO S/
1.	Desarrollo de 1er taller	
1.1.	Implementar un reglamento de prácticas preprofesionales	S/ 1 580.00
1.2.	Formación dual	S/ 2 000.00
1.3.	Organización de dos ferias de empleo	S/ 5 000.00
1.4.	Efectuar dos capacitaciones	S/ 3 000.00
2.	Desarrollo de 2do taller	
2.1.	Implementación de un programa de bolsa de empleo	S/ 4 700. 00
2.2.	Entablar convenio con unas agencias de colocación	S/ 1 200. 00
2.3.	Emprender un vínculo con dos portales de empleo	S/ 1 350.00
3.	Desarrollo de 3er taller	
3.1.	Evaluación de certificación de competencias	S/ 1 200.00
3.2.	Capacitaciones para fortalecer la capacidad de tomar decisiones, competencias cognitivas y motivacionales.	S/ 3 500.00
MONTO TOTAL		S/ 23 530.00

**Nota:** indagación verbal.

### Evaluación de la propuesta

Es fundamental realizar su evaluación, medir su eficacia y realizar ajustes necesarios para lograr mejores resultados.

## **DISCUSIÓN**

Como resultado se obtuvo que los egresados fortalecen constantemente su certificación de competencias, actualizando sus capacidades, conocimientos y habilidades que desarrollaron durante su formación académica, utilizan sus competencias cognitivas y motivacionales para enfrentar con éxito los desafíos en el mercado laboral; mantienen activó sus redes de contactos y adquirieron experiencias laborales a través de prácticas preprofesionales. Dicho resultado concuerda con las investigaciones de Gutiérrez y Milla (2019) quien obtuvo como resultado que las capacidades profesionales con las que cuenta cada egresado son fundamentales e influyentes para una rápida y eficiente inserción laboral.

Los egresados de la EPAE de la UNTRM, quienes han alcanzado un nivel medio de inserción laboral, con un 54% obteniendo empleo dentro de seis meses de graduarse a pesar de los desafíos como la pandemia de COVID-19. Sin embargo, más del 50% aún mantienen el grado de bachiller, limitando su crecimiento profesional. Lo que se diferencia con Gómez (2019) quien afirma que los egresados tienen un nivel bajo de inserción y enfrentan dificultades para aprovechar al máximo su empleabilidad. Se diferencia del presente.

La investigación revela que los egresados lograron obtener un empleo utilizando estrategias como las prácticas preprofesionales; red de contactos, sus conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas, actitudes y adaptabilidad a los cambios. Lo que coincide González (2021) quien demuestra que en el proceso de inserción influye la formación académica, desarrollo de capacidades, adopción al cambio laboral, entre otros aspectos que forman parte de estrategias para lograr una eficiente y eficaz inserción al medio laboral.

## **CONCLUSIONES**

Se concluye que las estrategias de inserción sociolaboral se basan en la preparación integral del joven egresado, que incluye no solo el desarrollo de habilidades y competencias, sino también la adquisición de experiencia práctica y la construcción de red de contactos.

El diagnóstico revela que los egresados de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas han logrado una inserción sociolaboral de nivel medio; lo que demuestra que los jóvenes egresados están haciendo progresos y están en camino de establecerse en su carrera profesional.

Se identificó que los egresados han logrado su inserción sociolaboral utilizando estrategias como la red de contactos, sus conocimientos, habilidades, capacidades, adaptabilidad a los cambios y la experiencia adquirida durante sus prácticas preprofesionales. Por lo tanto, se define que las estrategias de inserción laboral y el proceso de desarrollo personal son fundamentales para una transición efectiva a la vida laboral.

El plan propuesto busca fomentar la inserción sociolaboral a través de estrategias, como asesoramiento laboral, ferias de empleo, bolsas de trabajo, programas de prácticas preprofesionales y portales de empleo. El objetivo es facilitar su integración completa en la vida laboral y social.

## **RECOMENDACIONES**

Los jóvenes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, deben tener una educación continua, mantener activo su red de contactos, esforzarse por construir su marca personal y adquirir experiencias laborales.

Se recomienda a los representantes de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, tomar en cuenta el plan de estrategias de inserción sociolaboral propuesto, que está ayudará a los estudiantes a desarrollar estrategias que les facilite el proceso de inserción sociolaboral.

A la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas se recomienda establecer convenios laborales, organizar ferias de empleo, fortalecer el perfil profesional de sus estudiantes con las últimas tendencias en el medio laboral y realizar seguimientos a sus egresados con respecto a su inserción sociolaboral.

## REFERENCIAS

García, M. y Cárdenas, E. (2018). "La inserción laboral en la educación Superior". La perspectiva de Latinoamérica. Educación XXI, 323-347

González, C. (2021) "La Inserción Socio-Laboral de los Universitarios mediante Proyectos Profesionales y Vitales Compartidos". Tesis doctoral, Universidad de Murcia – España. Recuperado de: <https://digitum.um.es/digitum/>

Gutiérrez, J. y Milla, I. (2019) "Capacidades Profesionales e Inserción Laboral en Egresados de la Carrera de Administración Usil 2018-1". Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Administración. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/home>

Hernández, et. al. (2014). "Metodología de la Investigación". (Sexta edición ed.). Mexico. Obtenido de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigación.pdf>

Machuca (2021). "Finanzas personales: lecciones que deja la covid-19 en el Perú". Universidad Privada del Norte. <https://blogs.upn.edu.pe/negocios/finanzas-personales-lecciones-que-deja-la-covid-19-en-el-peru/>

Padró, S. (2019) "Inserción laboral y satisfacción con la preparación académica de egresados de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Adventista del Plata". Artículo de la Universidad Adventista del Plata. ISSN 1669-2721, Enfoques vol.31 no.2. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=25964067003>

Rabanal et al. (2020). "Desarrollo de competencias personales y sociales para la inserción laboral de egresados universitarios". Revista de Ciencias Sociales (Ve), ISSN:1315-9518. Vol. XXVI, (2)

Torres, D. (2019) "La inserción laboral de los recién egresados universitarios en el Perú" Tesis para optar el título de licenciado en Economía, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Recuperado de: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/14886>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .