



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en  
estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Herrera Aliaga, Gabi Veronica (orcid.org/0009-0009-2179-4341)

**ASESORES:**

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de la Calidad de Servicio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación a mi familia por ser mi soporte y motivación en todo lo que emprendo.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a los docentes de la UCV y asesores que me apoyaron en la culminación de este trabajo, a la institución educativa por acogerme en la realización de los estudios de maestría, a mi familia por haberme comprendido en el proceso del desarrollo de este trabajo.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LIZANDRO CRISPIN ROMMEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023 cuyo autores HERRERA ALIAGA GABI VERONICA, constato que la investigación tiene un índice desimilitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LIZANDRO CRISPIN ROMMEL DNI: 09554022 ORCID: 0000-0003-1091-225X	Firmado electrónicamente por: RLIZANDROC el 01- 08-2023 23:12:39

Código documento Trilce: TRI - 0619241



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, HERRERA ALIAGA GABI VERONICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023 es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
HERRERA ALIAGA GABI VERONICA DNI: 15422387 ORCID: 0009-0009-2179-4341	Firmado electrónicamente por: GHERRERAALI el 31- 07-2023 23:41:04

Código documento Trilce: INV - 1240445

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Niveles de la primera variable con la segunda variable	21
Tabla 2. Niveles de conocimientos de la primera variable con la segunda variable	21
Tabla 3. Niveles de habilidades de la primera variable con la segunda variable	22
Tabla 4. Niveles de actitudes de la primera variable con la segunda variable	22
Tabla 5. Test de normalidad	23
Tabla 6. Correlación entre competencias laborales y capacidad de emprendimiento	24
Tabla 7. Correlación entre conocimientos y capacidad de emprendimiento	25
Tabla 8. Correlación entre habilidades y capacidad de emprendimiento	26
Tabla 9. Correlación entre las actitudes y capacidad de emprendimiento	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Niveles de apreciación de competencias laborales	16
Figura 2. Niveles de percepción de conocimientos de competencias laborales	17
Figura 3. Niveles de percepción de habilidades de competencias laborales	18
Figura 4. Niveles de apreciación de actitudes de competencias laborales	19
Figura 5. Niveles de percepción de capacidad de emprendimiento	20



## RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de San Juan de Miraflores, 2023. La investigación fue de tipo básica bajo un enfoque cuantitativo de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 estudiantes de un CETPRO de San Juan de Miraflores a quienes se les aplicaron como instrumentos dos cuestionarios que midieron cada una de las variables. Se utilizó la prueba de Rho de Spearman cuyo coeficiente de correlación fue de 0.530 concluyó que la competencia laboral se relaciona de manera directa y fuerte con la capacidad de emprendimiento en la muestra estudiada.

**Palabras clave:** emprendimiento, competencia laboral, habilidades.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between labor competence and entrepreneurship in students of a CETPRO in San Juan de Miraflores, 2023. The research was of a basic type under a quantitative approach of correlational design. The sample consisted of 100 students from a CETPRO in San Juan de Miraflores to whom two questionnaires were applied as instruments that measured each of the variables. The Spearman's Rho test was used, whose correlation coefficient was 0.530. It concluded that labor competence is directly and strongly related to entrepreneurship capacity in the sample studied.

**Keywords:** entrepreneurship, labor competence, skills.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el mundo enfrenta diversas situaciones a causa del desarrollo de la tecnología y la repercusión la pandemia COVID-19. Por tal motivo, las empresas han diversificado sus formas para valorar las competencias de las personas que aplican a un puesto de trabajo (coronel, 2020).

Además, el dinamismo de los avances tecnológicos ha generado que las empresas demanden otras habilidades que se apoyen en la automatización y digitalización para hacer frente a esta volatilidad, lo que ha generado que los empleados desarrollen estas capacidades para garantizar su empleabilidad en centros laborales trayendo consigo consecuencias en las manifestaciones de creatividad y en el emprendimiento (Martínez, 2021).

A nivel mundial, la Organización Internacional de Salud (OIT, 2020) declaró que en este último tiempo el contexto laboral de la juventud se ha visto afectada debido a una disminución en los ingresos laborales. La Comisión Europea en su reporte reconoció que la capacidad de emprendimiento es una competencia clave de la persona para asegurar un adecuado desenvolvimiento en la sociedad (Bacigalupo et al., 2017).

En el contexto latinoamericano, han aparecido nuevas tendencias respecto a las brechas entre la instrucción profesional y técnica encontrándose diferencias en diversos criterios como es el caso de la adquisición de destrezas laborales, así como tener el interés por el emprendimiento asimismo el ambiente laboral al que se direcciona cada uno de estos grupos (López, 2017). Adicionalmente, existe un 20% de jóvenes que se encuentran en busca de trabajo lo que podría generar un temor de que no puedan insertarse laboralmente Morales, y Van Hemelryck, 2022).

Asimismo, en México la marcada preocupación por cumplir las demandas laborales fue la causa de que se analicen todas las competencias que se requieren para asegurar un adecuado desenvolvimiento de los empleados en sus correspondientes centros laborales (Carmona, 2016). De la misma forma en Ecuador se ha logrado reconocer las habilidades necesarias para desenvolverse en un trabajo así como las fortalezas y debilidades que deben hacer frente los

empleados (Narváez et al., 2023).

En Perú, en los tres primeros meses del 2020 hubo una pérdida de puestos laborales de más del 11% con respecto al año anterior (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020).

En el CETPRO en el que se está realizando esta investigación se ha observado que los estudiantes se sienten desmotivados ya que tienen el temor de no poder insertarse en el campo laboral. Adicionalmente, los educandos no han desarrollado habilidades y actitudes que les permita desenvolverse adecuadamente en un puesto de trabajo. Debido a esta situación, algunos estudiantes están emprendiendo en diversos negocios relacionados con los conocimientos adquiridos lo que ha aportado en el desarrollo de habilidades de emprendimiento.

En este estudio se formuló la problemática general ¿Cuál es la relación entre la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de San Juan de Miraflores, 2023? De esta manera, se planteó de forma específica: ¿Cuál es la asociación entre el conocimiento y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023? ¿Cuál es la correspondencia entre las habilidades y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023? ¿Cuál es la conexión entre las actitudes y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023?

En el aspecto teórico se justifica por el aporte que brindará respecto a los conceptos asociados con competencia laboral y capacidad de emprendimiento, asimismo se estudiará y presentará el vínculo entre ambas variables. Desde el punto de vista práctico, los resultados de este estudio favorecerán la planificación proyectos de mejora que impulsen el logro de habilidades de emprendimiento de los estudiantes ya que al conocer el vínculo entre competencia laboral y capacidad de emprendimiento se mejorarán las destrezas de los estudiantes para que tengan mayor posibilidad de insertarse en el mercado laboral. La justificación metodológica se fundamenta en la comprobación de las propiedades psicométricas de los instrumentos que evaluaron las variables, asimismo la metodología podría ser replicada y se reutilizarían los instrumentos en próximas investigaciones.

Se estableció de forma general el objetivo: Determinar la relación entre la

competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023. Asimismo, se plantearon de manera específica: Identificar la asociación entre el conocimiento y la segunda variable en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023. Identificar la correspondencia entre las habilidades y la segunda variable en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023. Identificar la conexión entre las actitudes y la segunda variable en discentes de un CETPRO de SJM, 2023.

A partir de lo expuesto, se tiene la hipótesis general: La competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 se relacionan de manera significativa. Además, se formularon de forma específica: El conocimiento y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 se asocian de manera significativa. Las habilidades y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 se relacionan significativamente. Las actitudes y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 se relacionan significativamente.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ejecutó la búsqueda de información en diferentes buscadores, así como diversos repositorios de organismos nacionales e internacionales.

En el ámbito nacional, Pacori et al. (2023) determinó la diferencia de la competencia laboral entre la formación profesional en un estudio descriptivo en 210 egresados de derecho de tres universidades de Puno se empleó un cuestionario y un test psicométrico para medir la profesión y la competencia laboral. Se concluyó que existe diferencia en la formación profesional de las tres universidades por lo que las competencias laborales desarrolladas por los estudiantes son diferentes.

Silva (2023) asoció las habilidades laborales y las destrezas para el emprendimiento, Se trabajó bajo un diseño no experimental y correlacional con 52 discentes del CETPRO en Tumbes a quienes le administraron como instrumentos dos cuestionarios. Los hallazgos evidenciaron una correspondencia moderada y positiva entre ambos constructos cuyo coeficiente de correlación fue 0.62.

Asimismo, Cueva et al. (2022) relacionaron las competencias laborales con la inserción laboral en un estudio de tipo básico y correlacional en 80 estudiantes de un CETPRO utilizando un cuestionario. Los resultados indicaron que la mayor parte de los participantes obtuvieron un buen desenvolvimiento en ambas variables, 62.5% y 50% respectivamente. Se demostró una correlación directa y moderada con un coeficiente de 0.37.

Vargas (2022) estableció la relación entre las competencias laborales e innovaciones tecnológicas en una institución, Se trabajó con un diseño no experimental y correlacional en 108 educandos de un centro educativo de Chorrillos haciendo uso de dos cuestionarios. Se concluyó que existe una asociación alta y positiva entre ambas variables con un coeficiente de 0.89.

Asimismo, Li (2022) vinculó las variables competencias laborales y el estrés. Se utilizó un diseño no experimental y correlacional en 99 licenciadas de enfermería empleando dos cuestionarios. Se demostró que existe una asociación baja y directa entre ambos constructos con un coeficiente de 0.2.

Por otro lado, Cueva (2021) estableció la asociación entre las competencias laborales y la inserción laboral en un estudio no experimental y correlacional en 80 estudiantes de la carrera de cosmetología del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera

utilizando dos cuestionarios que miden ambas variables. Los resultados mostraron que existe una correspondencia baja y positiva entre los constructos cuyo coeficiente de asociación fue 0.36.

De la misma forma, Barriales et al. (2020) investigó la asociación entre las competencias laborales y los conocimientos específicos de educandos de ingeniería en un estudio descriptivo y correlacional en 190 estudiantes de la Facultad de Ciencias e Ingenierías, se emplearon dos instrumentos. Los hallazgos mostraron que las variables no se correlacionan.

Asimismo, Silva (2020) efectuó un estudio para establecer la correspondencia entre competencias laborales y empleabilidad de egresados de un CET 002 en Tumbes. Se utilizó un diseño no experimental y correlacional en 85 estudiantes empleando dos cuestionarios. Se infirió que el 78% poseen un nivel regular, 21% logró un nivel bueno y el 1% obtuvo un nivel bajo. Se halló que existe correlación alta y positiva entre ambos constructos cuyo coeficiente fue 0.7.

En el ámbito internacional, Verdesoto et al. (2023) investigaron la asociación entre las competencias laborales y la eficiencia en las pymes en un estudio multivariable en el que se desarrolló en una muestra de 141 pymes del cantón Ambato, en donde se les aplicó a los empleados de las pymes como instrumento un cuestionario que valoró ambas variables. Se concluyó la relación alta y positiva entre ambos constructos con un coeficiente de correlación de 0.844.

De la misma forma, Arias (2021) estudió en Colombia como los indicadores sociodemográficos influyen en el emprendimiento rural en una investigación de tipo descriptivo en donde se trabajó con 427 personas a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario. Los hallazgos mostraron que las personas de zonas rurales presentan mayores necesidades por lo que presentan mayor factibilidad de emprendimiento. Se concluye que los varones presentan mayor disposición en emprender respecto al sexo femenino.

Botero et al. (2021) investigaron en Colombia las competencias laborales en profesionales relacionados con el mercadeo, en un estudio descriptivo en 160 estudiantes, egresados y profesionales a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario que se aplicó mediante una encuesta. Se demostró que los profesionales de mercado presentaron altos niveles de competencias laborales. Se concluyó que al ejecutar la labor de mercadeo los estudiantes y profesionales

asimilaron altas competencias y desarrollaron habilidades laborales.

Muñoz y Miranda (2021) estudiaron en Ecuador sobre las competencias laborales de las secretarías en organizaciones educativas por medio de una investigación de tipo descriptivo aplicado a 28 trabajadores de personal administrativo a quienes se les aplicó un cuestionario. Se mostró que el 70% de trabajadoras afirmaban que habían desarrollado un alto nivel de competencia laboral basada en las destrezas para afrontar problemas, resolución de tareas y habilidades comunicativas. Se concluye que la capacitación permanente aporta al desarrollo de actitudes y habilidades de los trabajadores asimismo las evaluaciones continuas detectan las debilidades en el desempeño laboral.

Cardona et al. (2020) identificaron la asociación entre la orientación emprendedora y emprendimiento corporativo. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo bajo un análisis multivariado y ecuaciones estructurales en 137 pequeñas y medianas empresas manufactureras localizadas en Medellín a quienes la aplicaron como instrumentos un cuestionario. Se demostró la asociación directa entre ambas variables.

Mayer (2020) estudió el emprendimiento y crecimiento económico por medio de las incubadoras de negocios en México. Se trabajó con un enfoque cuantitativo bajo un estudio empírico. Se trabajó con una base de datos de un período de 10 años. Se demostró que, por medio del emprendimiento, las incubadoras influyen en el crecimiento económico.

Respecto a la primera variable, Escobar (2005) afirmó que las competencias laborales son la base del adecuado desempeño de un empleado en un centro de trabajo. Chiavenato (2009) definió la competencia laboral como las características adicionales de cada persona que se requieren para desempeñar sus labores. Por ende, estas competencias son destrezas y habilidades que poseen las personas para desempeñarse de manera adecuada en su trabajo que le favorece la solución de problemas en su centro laboral (Quinteros, 2010). Asimismo, Díaz (2016) afirma que es una destreza de la persona para ejecutar labores teniendo en cuenta las experiencias y sus conocimientos.

Adicionalmente, Palmar y Valero (2014) sostienen que las competencias laborales son características del ser humano para desenvolverse en una tarea laboral de forma productiva. De la misma forma, Saavedra et al. (2019) define la



competencia laboral como la habilidad para realizar de manera adecuada y pertinente una actividad laboral. En consecuencia, es necesario el desarrollo de habilidades basadas en conocimientos y actitudes (Rivas et al., 2019).

Lopez y Montijo (2016) afirman que la competencia laboral se fundamenta en las relaciones que se forman entre los trabajadores, así como su aporte y su desenvolvimiento en la empresa. Adicionalmente, Ortega (2015) sostiene que la competencia laboral es un atributo de la persona para desempeñar sus funciones y lograr las metas en una institución. Por añadidura, estas competencias son la asimilación de habilidades y comportamientos que favorecen un buen desempeño profesional (Barriales et al., 2020). Además, Huanca-Frias et al. (2021) sostienen que las competencias laborales se caracterizan por los conocimientos que tienen los trabajadores para efectuar una actividad de manera adecuada en un centro laboral. Por otro lado, Pereda et al. (2014) afirman que la competencia laboral se determina por el comportamiento del colaborador en el que aplica los conocimientos aprendidos anteriormente al desarrollar una actividad.

Por otro lado, Icart y Mara (2016) estudiaron las competencias laborales en base al modelo de gestión enfocado en los conocimientos, destrezas y la experiencia las que se relacionan y permiten lograr un mejor desenvolvimiento en el trabajo. Asimismo, Sánchez (2021) determinó que las competencias laborales son necesarias en la demanda actual de trabajo, resaltándose el trabajo por objetivos, compromiso, creatividad, perseverancia y ética. Por tal motivo, esta competencia se caracteriza por conocimientos, habilidades y destrezas que dirigen el buen desenvolvimiento de los trabajadores y cumplimiento de tareas (Sánchez et al., 2017).

Según Fierro (2017) existen tres corrientes de competencia laboral, en el caso de la conductual se orientan al comportamiento del ser humano, desde el enfoque funcionalista se orienta al puesto de trabajo, en el caso constructivista las habilidades construidas entre las personas.

La base epistemológica de competencias laborales se fundamenta en asociar las habilidades de las personas y de su entorno para aportar en un centro laboral y lograr un buen desenvolvimiento en el trabajo (Malmberg et al., 2015).

Adicionalmente, Mertens (1996) definió tres tipos de competencias laborales, entre ellas, las competencias básicas que son necesarias para conseguir un trabajo

y entrenarse a futuro, las competencias generales permiten el logro de habilidades para los diferentes contextos de empleabilidad y las competencias específicas que aseguran el dominio de un empleo determinado. Por ende, los empleados deben desarrollar diversas habilidades adicionales a los conocimientos aprendidos, tales como actitud positiva, habilidades sociales, así como estrategias para resolver problemas y para la toma de decisiones (Cotton, 1997).

En este estudio se ha asumido la definición de Amador (2016) quien sostiene que es una colección de conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona para lograr un aprendizaje significativo favoreciendo el aprendizaje por uno mismo en el logro de habilidades en la realización de labores encomendadas. Asimismo, el autor considera la importancia de las normas técnicas que aseguren la calidad y el cumplimiento adecuado de la realización de las labores encomendadas.

En esta investigación para la variable competencia laboral se considerarán tres dimensiones: conocimiento, habilidades y actitudes. La dimensión conocimiento está fundamentada en la información que maneja la persona la cual se evidencia con las ideas y conceptos que es necesaria para realizar acciones de manera pertinente, es decir, el conocimiento sirve para enfrentar una situación y enfrentarla de forma pertinente. Por ende, Castillo (2016) afirma la importancia de la administración del conocimiento para generar valor en el centro de trabajo. Además, el uso de conocimiento asegura el buen llevar de la empresa y de los logros organizativos (Castrogiovanni et al., 2016).

La dimensión habilidades se enfoca en las habilidades que tiene la persona para realizar actividades la cuales se obtiene gracias a las experiencias. Asimismo, son los atributos individuales y las competencias que permiten enfrentar las dificultades que se presentan al realizar diversas tareas. Además, son capacidades de las personas que son valoradas por la sociedad (Griffini y Care). Según Ortiz-Díaz (2016) sirven para resolver tareas específicas mediante por medio de su práctica y experiencia mediante el aprovechamiento de sus recursos.

La dimensión actitudes toma en cuenta la disposición a la realización de actividades, así como los sentimientos que poseen las personas para hacer frente a una situación. Robbins y Judge (2013) afirman que son las valoraciones ya sea de manera positiva o negativa respecto al entorno. Asimismo, la actitud está orientada a la calificación de los objetos por lo que se interpreta como la posición

asumida (Briñol et al., 2019). Por tanto, las actitudes valoran los objetos de manera positiva, negativa o neutra, así como el acceso o importancia (Idme y Ordoñez, 2023).

En relación a la segunda variable, Suarez y Pedrosa (2016) afirmaron que los aspectos económicos y sociológicos influyen en el desarrollo del proceso emprendedor. El emprendimiento es la capacidad para planificar y comenzar un proyecto realizando acciones para convertir las ideas en realidad (García, 2017). Adicionalmente, Sánchez (2013) afirma que la capacidad emprendedora es la energía que tiene la persona para crear un negocio luego de haber enfrentado los desafíos para su creación.

Por otro lado, Silva (2013) considera que la capacidad emprendedora es la capacidad para empezar un negocio. Asimismo, Prieto (2014) sostiene que es la capacidad que tienen para identificar las oportunidades de negocio. Para Barrios (2015) es la disposición que se tiene para relacionarse de forma dinámica en diferentes situaciones proporcionándole ideas creativas e innovadoras. Además, Astocaza (2015) afirma que la capacidad de emprendimiento se desarrolla como necesidad de libertad y lograr una estabilidad económica como consecuencia de un marcado grado de desempleo y los bajos niveles de calidad. De la misma forma, el Ministerio de educación del Perú (MINEDU, 2018) considera que son las destrezas para iniciar un negocio y para identificar oportunidades de negocio. Por tanto, los programas de emprendimiento se estructuran considerando la identificación de habilidades, los análisis de riesgos y la organización empresarial (Arias-Arciniegas et al., 2020)..

Como parte de los atributos de capacidad de emprendimiento se identificó la tolerancia a lo que no se conoce, tener iniciativa, desarrollar confianza y la satisfacción de ejecutar un emprendimiento. A partir de esto, el emprendimiento facilita la generación de empleo ya que aporta en los modelos productivos de la economía de un país (Medina et al., 2017).

En esta investigación se está siguiendo la definición de Formichella (2004) quien afirmó que las capacidades emprendedoras son habilidades innovadoras y creativas no solo para iniciar una nueva empresa además de generar ideas de negocio.

Entre las dimensiones de capacidad de emprendimiento se tienen: la primera

dimensión es la habilidad de realización personal la cual está asociada a la motivación que desarrolla el emprendedor para lograr los objetivos por lo que se analizan las oportunidades de negocios. La segunda dimensión es la capacidad para planificar que está asociada a la planeación de objetivos que condujeron al logro de objetivos. La tercera dimensión es la capacidad de interacción social que se enfoca en la actitud positiva para trabajar en el logro de metas. Adicionalmente, en esta dimensión se considera la confianza en uno mismo y en sus habilidades.

Por otro lado, Valladares (2017) considera cuatro dimensiones de capacidad de emprendimiento como la realización personal toma en cuenta la superación de retos para cumplir con los planos establecidos. La segunda dimensión la capacidad de planificación está determinada por el diseño de planes, así como el cumplimiento de los mismos. La tercera dimensión es la capacidad de relacionarse lo que implica que se establezcan vínculos con otras personas para el logro de objetivos. La cuarta dimensión es la capacidad de creatividad se fundamenta en la creación de ideas que favorezcan la solución de problemas.

### III. METODOLOGÍA

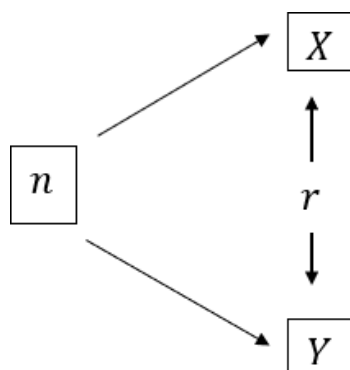
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

A partir de que contesta a una pregunta científica se le considera investigación básica. Por tanto, el fin es incrementar el conocimiento sin resolver una situación problemática (Rodríguez, 2020). En este estudio se busca comunicar los conocimientos bases de próximos estudios aplicados por tanto es una investigación básica.

El enfoque cuantitativo se caracteriza en recolectar información y analizar datos para verificar la hipótesis. De la misma forma, en este enfoque se reconocen características de la población mediante el análisis numérico gracias al uso de la estadística que permite dar resultados numéricos (Hernández et al., 2014). En este estudio se trabajó con un enfoque cuantitativo puesto que se busca probar la hipótesis de investigación mediante el uso de estadística.

Conforme Hernández et al. (2018) el diseño no experimental se caracteriza en que el investigador no realiza ninguna forma de manipulación cuando se analizan las variables. En esta investigación se utilizó un diseño no experimental ya que se analizaron las variables competencia laboral y capacidad de emprendimiento sin estudiar ningún tipo de influencia, es decir, se trabajó en su contexto natural.

Adicionalmente, según Bernal (2016) los estudios correlacionales buscan estudiar la asociación entre variables sin necesidad de que haya influencia de una variable en otra. En este estudio se empleó un diseño correlacional ya que se busca valorar el vínculo entre los constructos tal como se muestra en la siguiente gráfica.



$n$ = estudiantes de un CETPRO

$X$ = variable competencia laboral

$Y$ =variable capacidad de emprendimiento

$r$ = asociación entre ambas variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable: Competencia laboral**

Es una colección de conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona para lograr un aprendizaje significativo favoreciendo su propio aprendizaje en el el logro de destrezas cuando se realiza alguna tarea (Amador, 2016).

#### **Variable: Capacidad de emprendimiento**

Formichella (2004) definió las capacidades emprendedoras como la habilidad innovadora y creativa no solo para iniciar una nueva empresa además de generar ideas de negocio.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **3.3.1. Población**

Según López-Roldán y Fachelli (2017) es un grupo de individuos en común que son de interés para la investigación. La población de este estudio es de 100 estudiantes de un CETPRO en SJM.

#### **Criterio de inclusión**

Son los atributos de los participantes que limitan la población para luego extender los resultados (Hernández et al., 2018). En este estudio, los criterios de inclusión son: ser estudiante de un CETPRO de SJM, estar matriculado en cualquiera de las familias profesionales y tener asistencia regular a clases, haber firmado el consentimiento informado.

#### **Criterio de exclusión**

Considera los rasgos por los que no son consideradas en el estudio un grupo de personas ya que podrían alterar los resultados (Argimon y Jiménez, 2013). En

este estudio se excluirán a las personas que no asisten a clases de manera regular y aquellos que no firmaron el consentimiento en clase.

### **3.3.2. Muestra**

Es un subconjunto de la población en la que se recoge la información que se requiere de las variables considerando que debe representar a la población (López-Roldán y Fachelli, 2017). En este caso, la muestra es de 100 estudiantes de un CETPRO de SJM.

### **3.3.3. Muestreo**

Es un proceso en el que se seleccionan algunos elementos que caracterizan a la población (Baena, 2017). Adicionalmente, Ñaupas et al. (2018) sostiene que cuando el muestreo es no probabilístico se considera el criterio del investigador en la selección de las unidades muestrales que cumplen con las características que se analizan en la investigación. Se trabajó con un muestreo no probabilístico intencional ya que se fundamenta en el criterio del investigador para cumplir el propósito de la investigación.

La unidad de análisis se fundamenta en los atributos y características de los individuos a quienes se les aplicarán los instrumentos para evaluar las variables, como en este estudio la unidad de análisis es cada estudiante de un CETPRO de SJM.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se empleó la encuesta utilizando como instrumento dos cuestionarios para evaluar cada una de las variables.

Ñaupas et al. (2018) sostiene que la validez de un instrumento es una propiedad que valora la aplicabilidad de un instrumento para valorar el constructo de la investigación. En este estudio se utilizarán como instrumentos dos cuestionarios que evaluarán cada una de las variables.

El instrumento para valorar las competencias laborales es denominado Cuestionario de competencias laborales el que fue elaborado por Silva (2020) el que consta de tres dimensiones: conocimientos, habilidades y actitudes. La escala está conformada por 18 preguntas con alternativas de respuesta Nunca (1), A

veces (2), Siempre (3). El instrumento fue adaptado por Silva (2023) considerando las mismas dimensiones conformada por 18 preguntas con las siguientes opciones: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). La primera dimensión consta de 6 preguntas, la segunda dimensión posee 6 preguntas y a la tercera dimensión le corresponden 6 preguntas. El instrumento verificó la validez por medio del juicio de expertos. La confiabilidad de este instrumento se verificó por medio del Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.808 lo que evidenció una alta confiabilidad.

### **Ficha Técnica de la competencia laboral**

Nombre	:	Cuestionario de competencias laborales
Autor	:	Silva (2020)
Adaptado	:	Silva (2023)
Administración	:	Individual
Lugar de aplicación	:	Institución educativa
Objetivo	:	Evaluar la competencia laboral.

El instrumento para valorar la capacidad emprendedora es denominado Cuestionario de capacidad emprendedora el que fue elaborado por Yataco (2014) y adaptado por Silva (2023) el que consta de cuatro dimensiones: relaciones sociales, realización personal, creatividad y planificación. La escala está conformada por 16 preguntas con opciones de respuesta Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). La primera dimensión consta de 4 preguntas, la segunda dimensión posee 4 preguntas, la tercera dimensión le corresponden 4 preguntas y la cuarta dimensión consta de 4 preguntas. El instrumento verificó la validez por medio del juicio de expertos. La confiabilidad de este instrumento se verificó por medio del Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0.80 lo que evidenció una alta confiabilidad.

### **Ficha Técnica de capacidad emprendedora**

Nombre	:	Cuestionario de capacidad de emprendimiento
Autor	:	Yataco (2014)
Adaptado	:	Silva (2023)



Administración : Individual  
Lugar de aplicación : Institución educativa  
Objetivo : Evaluar la variable capacidad emprendedora considerando sus dimensiones.

### **3.5. Procedimientos**

Se coordinó con los directores del CETPRO de SJM y se solicitaron los permisos para la aplicación de instrumentos en la muestra.

La recopilación de la información se realizará de forma presencial. Se analizaron las propiedades psicométricas de los instrumentos utilizados en la medición de las variables. Se informó a los participantes sobre el estudio y se les solicitó su autorización para que confirmen su participación y se les aplicaron los dos cuestionarios a los estudiantes de un CETPRO en SJM.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se organizaron en Excel 2020 los datos obtenidos. Asimismo, para el análisis inferencial se utilizó SPSS versión 28 en donde se concluyó que no se distribuyen normalmente. Se empleó la prueba de Rho de Spearman para medir la correspondencia entre las variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio se respetará los derechos de autor para lo que se utilizaran las citas y referencias de manera adecuada siguiendo las normas American Psychological Association (APA). Asimismo, se respetó la producción intelectual. Adicionalmente, se realizaron las coordinaciones de manera ética respetando los procesos para la recogida de información donde se utilizó el consentimiento informado donde se comunicó el fin del estudio y la confidencialidad de la información.

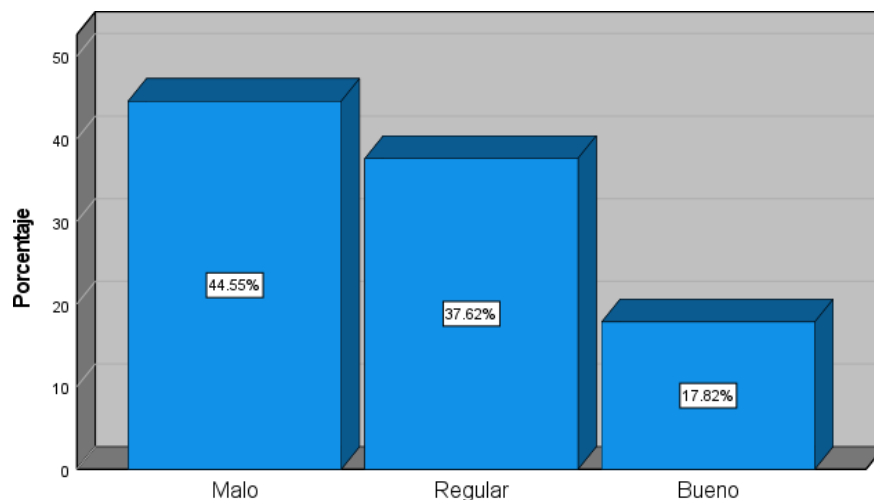
## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

Se detallan la percepción sobre el desempeño del primer constructo, de sus dimensiones y del segundo constructo.

**Figura 1**

*Percepción del desempeño de la primera variable*

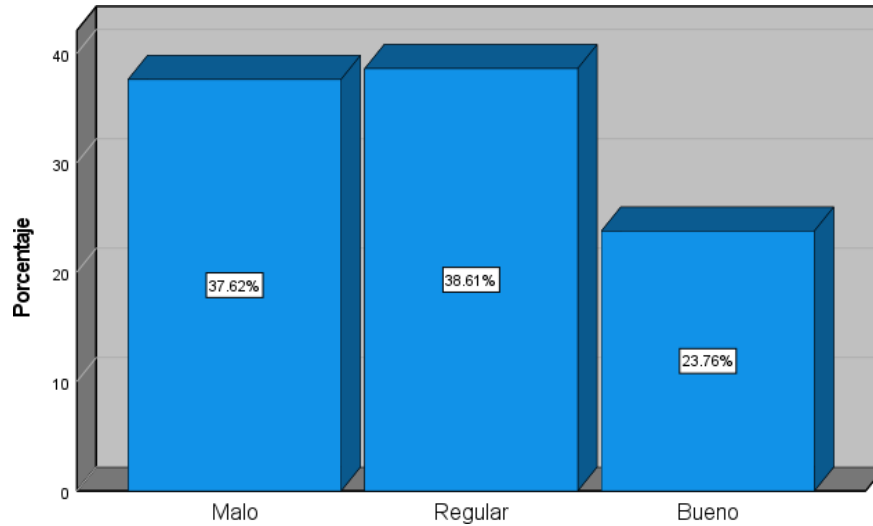


En la figura 1 se nota que el mayor número de participantes, el 44.55% percibieron un desempeño malo en la primera variable. Adicionalmente, el 37.62% percibió un nivel regular mientras que el menor porcentaje representado por el 17.82% distinguió un nivel bueno.

Enseguida, se presentan la percepción del desempeño de las dimensiones de la primera variable.

**Figura 2**

*Niveles de percepción de conocimientos de competencias laborales*

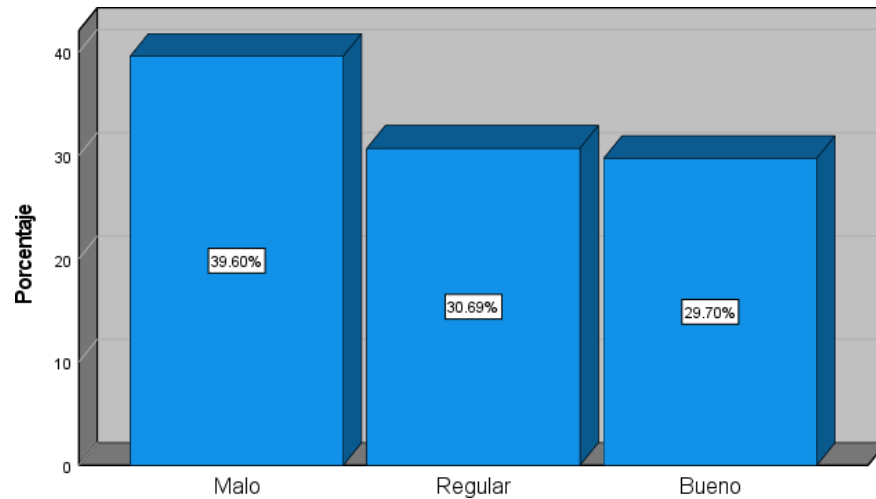


En la figura 2 se percibe que la mayor parte de la muestra, el 38.61 % perciben un nivel regular respecto a los conocimientos en competencias laborales. Seguidamente, el 37.62 % percibe un nivel malo mientras que el 23.76% apreció un nivel bueno en conocimientos de la mencionada competencia.

Asimismo, se analiza el grado de percepción de la primera dimensión de competencias laborales mediante la siguiente representación.

### Figura 3

*Niveles de percepción de habilidades de competencias laborales*

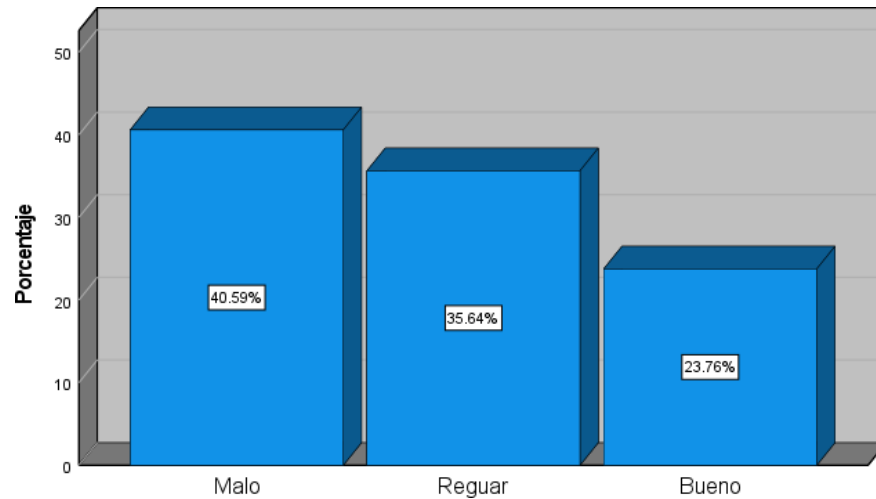


De la figura 3 se percibe que el 39.6%, la mayor parte de estudiantes percibió un nivel malo de competencias laborales, seguidamente el 30.69% de los participantes percibió un desempeño regular mientras que el 29.70% consideró un buen nivel en las habilidades de esta competencia.

También, se examinó el nivel de percepción de actitudes de competencias laborales logrando la siguiente imagen.

## Figura 4

*Niveles de apreciación de actitudes de competencias laborales*

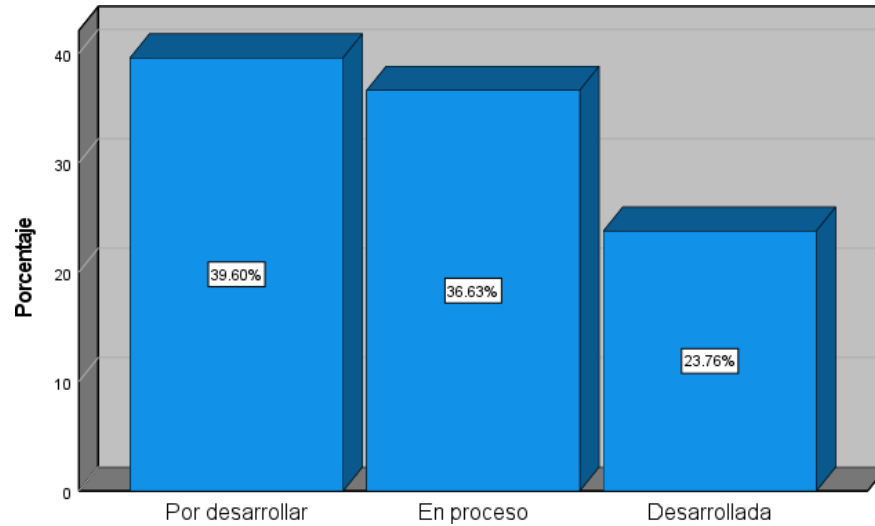


En la figura 4 se nota que la mayoría de estudiantes, representado por el 40.59%, percibió una mala actitud hacia las competencias laborales. Adicionalmente, el 35.64% consideró una actitud regular y el 23.76% percibió una buena actitud hacia las competencias laborales.

Por añadidura, la posterior representación revela la percepción del uso de valores éticos.

**Figura 5**

*Niveles de percepción de capacidad de emprendimiento*



De la representación 5 se determina que la mayor parte de estudiantes, el 39.60%, percibieron que se encuentra por desarrollar la capacidad de emprendimiento. De la misma forma, el 36.63% percibe que se encuentra en proceso, mientras que el 23.76% aprecia que la capacidad de emprendimiento ha sido desarrollada.

A continuación, se presentan las tablas de contingencia que asocian la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en la muestra estudiada.

**Tabla 1***Niveles de la primera variable con la segunda variable*

		CE			Total	
		Por desarrollar	En proceso	Desarrollado		
CL	Malo	Conteo	5	25	0	30
		% del total	5,0%	24,8%	0,0%	29,7%
	Regular	Conteo	21	8	6	35
		% del total	20,8%	7,9%	5,9%	34,7%
	Bueno	Conteo	0	0	36	36
		% del total	0,0%	0,0%	35,6%	35,6%
Total		Conteo	26	33	42	101
		% del total	25,7%	32,7%	41,6%	100,0%

Nota: CL=competencia laboral, CE=capacidad de emprendimiento

Adicionalmente, se presentan las siguientes tablas de contingencia que vinculan las dimensiones de la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en la muestra estudiada.

**Tabla 2***Niveles de conocimientos de la primera variable con la segunda variable*

		CE			Total	
		Por desarrollar	En proceso	Desarrollado		
CCL	Malo	Conteo	13	6	0	19
		% del total	12,9%	5,9%	0,0%	18,8%
	Regular	Conteo	13	13	18	44
		% del total	12,9%	12,9%	17,8%	43,6%
	Bueno	Conteo	7	7	24	38
		% del total	6,9%	6,9%	23,8%	37,6%
Total		Conteo	33	26	42	101
		% del total	32,7%	25,7%	41,6%	100,0%

Nota: CCL=conocimientos de competencia laboral, CE=capacidad de emprendimiento

**Tabla 3***Niveles de habilidades de la primera variable con la segunda variable*

			CE			
			Por desarrollar	En proceso	Desarrollado	Total
HCL	Malo	Conteo	21	7	0	28
		% del total	20,8%	6,9%	0,0%	27,7%
	Regular	Conteo	12	6	6	24
		% del total	11,9%	5,9%	5,9%	23,8%
	Bueno	Conteo	0	13	36	51
		% del total	0,0%	12,9%	35,6%	48,5%
Total	Conteo		33	26	42	101
	% del total		32,7%	25,7%	41,6%	100,0%

Nota: HCL=habilidades de la competencia laboral, CE=capacidad de emprendimiento

**Tabla 4***Niveles de actitudes de la primera variable con la segunda variable*

			CE			
			Por desarrollar	En proceso	Desarrollado	Total
ACL	Malo	Conteo	23	0	0	23
		% del total	22,8%	0,0%	0,0%	22,8%
	Regular	Conteo	4	20	18	42
		% del total	4,0%	19,8%	17,8%	41,6%
	Bueno	Conteo	6	12	24	46
		% del total	5,9%	18,2%	23,8%	69,7%
Total	Conteo		33	26	42	101
	% del total		32,7%	25,7%	41,6%	100,0%

Nota: ACL=actitudes de competencia laboral, CE=capacidad de emprendimiento



## Análisis inferencial

Se utilizó Kolmogorov para averiguar la normalidad de los datos.

Contrastación de la normalidad

H<sub>0</sub>. Se verifica la normalidad de los datos.

H<sub>a</sub>. No se verifica la normalidad de los datos.

**Tabla 5**

*Verificación de la normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias laborales	.282	101	<.001
Conocimientos	.243	101	<.001
Habilidades	.257	101	<.001
Actitudes	.260	101	<.001
Capacidad de emprendimiento	.255	101	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla precedente se que el valor de significancia de las competencias laborales, sus dimensiones y de la capacidad de emprendimiento están por debajo de 0.05 lo que implica que no se verifica la normalidad de los datos. A partir de los resultados se empleó el coeficiente Rho Spearman para constatar la correlación de las variables.

## Verificación de hipótesis

### Verificación de hipótesis general

**H<sub>0</sub>.** Las competencias laborales no se asocian con la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en SJM, 2023.

**H<sub>a</sub>.** Las competencias laborales se asocian con la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en SJM, 2023.

**Tabla 6**

*Asociación entre competencias laborales y capacidad de emprendimiento*

			CL	CE
Rho de Spearman	CL	$\rho$	1.000	.530**
		S	.	<.001
		n	101	101
	CE	$\rho$	.530**	1.000
		S	<.001	.
		n	101	101

**Nota:** CL=competencias laborales, CE=capacidad de emprendimiento, S=significancia, n=tamaño de muestra,  $\rho$ =coeficiente de correlación

En la tabla anterior se percibe que la significancia no es mayor a 0.05 lo que implica que hay evidencias para no aceptar la hipótesis nula, es decir, las competencias laborales y la capacidad de emprendimiento se vinculan con una correlación de 0.530 que determina que es positiva y fuerte entre los dos constructos (Hernández et al., 2018).

## Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>. Los conocimientos de competencia laboral no se relacionan con la segunda variable en la muestra del estudio.

H<sub>a</sub>. Los conocimientos de competencia laboral se relacionan con la segunda variable en la muestra del estudio.

**Tabla 7**

*Correlación entre conocimientos y la segunda variable*

			<u>Conocimientos</u>	<u>Capacidad de emprendimiento</u>
Rho de Spearman	C	$\rho$	1.000	.420**
		S	.	<.001
		n	101	101
	CE	$\rho$	.420**	1.000
		S	<.001	.
		n	101	101

**Nota:** C=conocimientos, CE=capacidad de emprendimiento, S=significancia, n=tamaño de muestra,  $\rho$ =coeficiente de correlación

De la anterior tabla se obtiene que la significancia es inferior a 0.05 lo que significa el no aceptar la hipótesis nula, interpretándose que los conocimientos de competencia laboral y la capacidad de emprendimiento se vinculan siendo el coeficiente de correlación 0.420 que determina una asociación positiva y moderada entre ambas variables (Hernández et al., 2018).

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>. Las habilidades de competencia laboral no se vinculan con la capacidad de emprendimiento en la muestra del estudio.

H<sub>a</sub>. Las habilidades de competencia laboral se vinculan con la capacidad de emprendimiento en la muestra del estudio.

**Tabla 8**

*Correlación entre habilidades y la segunda variable*

			H	CE
Rho de Spearman	H	$\rho$	1.000	.698**
		S	.	<.001
		n	101	101
	CE	$\rho$	.698**	1.000
		S	<.001	.
		n	101	101

**Nota:** H=habilidades, CE=capacidad de emprendimiento, S=significancia, n=tamaño de muestra,  $\rho$ =coeficiente de correlación

De la tabla anterior se aprecia que la significancia es inferior a 0.05 lo que significa que no se aceptaría la hipótesis nula entendiéndose que las habilidades de competencia laboral y la capacidad de emprendimiento se vinculan con un coeficiente de 0.698 que determina una asociación positiva y alta entre las dos variables (Hernández et al., 2018).

### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>.** Las actitudes frente a las competencias laborales no se asocian con la segunda variable en la muestra del estudio.

**H<sub>a</sub>.** Las actitudes frente a las competencias laborales se asocian con la segunda variable en la muestra del estudio.

**Tabla 9**

*Correlación entre las actitudes y la segunda variable*

			A	CE
Rho de Spearman	A	$\rho$	1.000	.872**
		S	.	<.001
		n	100	100
	CE	$\rho$	.872**	1.000
		S	<.001	.
		n	100	100

**Nota:** A= actitud, CE=capacidad de emprendimiento, S=significancia, n=tamaño de muestra,  $\rho$ =coeficiente de correlación

De la precedente tabla se identifica que la significancia no es mayor a 0.05 lo que implica la no aceptación la hipótesis nula entendiéndose que las actitudes y la capacidad de emprendimiento se vinculan con un coeficiente de 0.872 que es una correspondencia positiva y alta entre las variables (Hernández et al., 2018).

## V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 por lo que se verificó la hipótesis general para lo que se empleó la prueba Rho de Spearman en base a que los datos no se distribuyen normalmente. Al examinar la asociación se reconoció una significancia menor a 0.05 lo que comprobó el vínculo entre ambas variables. Conjuntamente, el coeficiente fue de 0.530 demostrándose una correspondencia directa que explica que ha mayor desempeño de competencia laboral se le asocia una mejor capacidad de emprendimiento, pero como el coeficiente es mayor a 0.50 se deduce que el nivel de correlación es fuerte. Este hallazgo coincidió con el estudio desarrollado por Silva (2023) quien reconoció la correspondencia entre una adecuada competencia laboral y la capacidad de emprendimiento e incluso en ambos estudios el nivel de correlación es similar, esto podría ser explicado a partir de que ambos casos sobre muestras similares y se les aplicaron los mismos instrumentos.

Una implicancia de este estudio se fundamenta en la identificación de la importancia de las innovaciones tecnológicas en el ámbito laboral ya que favorecen un mejor desempeño. Por tal motivo, Vargas (2022) desarrolló un estudio que relaciona las competencias laborales con las competencias digitales.

Entre tanto, al demostrar la hipótesis general de esta investigación se concurrió con Silva (2020) en el sentido de que el mayor número de participantes apreció un nivel regular de competencias laborales, sin embargo, existe diferencia entre los porcentajes ya que en el caso de Silva se obtuvo un 78% en este nivel situación que podría explicarse a partir de que en su muestra estudiada la mayoría de egresados presentó una alta empleabilidad. Por tal motivo, se destaca que la competencia laboral se va desarrollando al cumplir de manera pertinente las labores encomendadas en el trabajo (Saavedra, 2017).

De igual forma, al analizar los resultados descriptivos de capacidad de emprendimiento se infirió que la mayoría de estudiantes representado por un 39.60% consideró que la capacidad de emprendimiento recién está por desarrollarse esto podría explicarse a partir de que en la institución no se

promueven ferias o talleres que impulsen a que los estudiantes plasmen sus ideas creativas e innovadoras en un producto.

A partir de lo expuesto, se destaca el rol importante del emprendimiento corporativo ya que proporciona el impulso y apoyo que se requiere para iniciar el emprendimiento y a partir de ello se justifica su relación directa con la orientación emprendedora (Cardona et al., 2020).

Es importante destacar que las personas deberían desarrollar la capacidad de emprendimiento ya que el impacto del desarrollo de esta habilidad influiría en el crecimiento económico como es el caso de México que consideró las incubadoras de negocios (Mayer, 2020).

Además, para contestar a la primera interrogante de los problemas específicos se comprobó la primera hipótesis específica obteniéndose que existe asociación los conocimientos de competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023, puesto que en la prueba Rho de Spearman obteniéndose una significancia menor a 0.05 permitiéndose rechazar la hipótesis nula y, por ende, comprobar la primera hipótesis específica. De la misma manera, como el coeficiente fue 0.420 se comprobó que a mayor conocimiento de competencia laboral le corresponde una mayor capacidad de emprendimiento y como se encuentra entre 0.3 y 0.5 la correspondencia es moderada.

Además, los resultados descriptivos de esta investigación revelaron que la mayoría percibe un regular nivel en conocimientos de competencias laborales y el menor porcentaje percibe un nivel alto esto podría explicarse a partir de que los estudiantes perciben que sus docentes no se apoyan en modelos ni en investigaciones recientes para favorecer el desarrollo de competencias laborales.

Otra implicancia de este estudio se basa en el reconocimiento de la importancia del manejo de conocimientos de competencia laboral para garantizar un adecuado desempeño asimismo estos conocimientos están relacionados con la experiencia (Díaz, 2016). Asimismo, Erias et al. (2021) destaca que el desarrollo de competencias laborales está ligado a los conocimientos que tienen las personas para efectuar una tarea lo que aseguraría que la realicen de manera adecuada.

De igual modo, se contrastó la segunda hipótesis específica obteniéndose la correspondencia entre las habilidades de competencia laboral y la segunda variable en la muestra estudiada, puesto que se identificó una significancia no superior a 0.05 se aceptó la hipótesis alternativa y desde que el coeficiente de asociación es 0.698 se comprobó una correspondencia directa, es decir, que frente a mejores habilidades de competencia laboral se le vincula una mejor capacidad de emprendimiento y como el coeficiente es mayor a 0.5 se concluye que la potencia de correlación entre ambas variables es fuerte.

Adicionalmente, es necesario destacar que los resultados descriptivos de esta investigación respecto a las habilidades de competencia laboral, ya que la mayoría de estudiantes representando un 39.60% considera que el nivel de destrezas de esta competencia es malo lo que implica que es necesario que los docentes se capaciten en técnicas y estrategias de competencia laboral para que mejoren la inadecuada percepción en los estudiantes.

En base a los resultados se destaca que es necesario el desarrollo de habilidades de competencia laboral ya que esto mejoraría el desempeño en el centro laboral lo que influiría en incrementar las posibilidades de insertarse en el mercado laboral tal como lo demostró Cueva (2021) quien analizó como las competencias laborales se vinculan con la inserción laboral en estudiantes de un CETPRO.

Además, la consideración de esta última dimensión se fundamenta a partir de que diversos autores fundamentan que la competencia laboral es logro de habilidades para el cumplimiento de las labores encomendadas que asegura una pertinencia en las actividades laborales (Amador, 2016 y Saavedra, 2017)

Igualmente, se contrastó la tercera hipótesis específica obteniéndose que existe correspondencia entre actitudes hacia la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento, ya que en la prueba Rho de Spearman se encontró que el valor de  $p$  es menor 0.05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula y por ende, demostrar la tercera hipótesis específica. Además, como el coeficiente de correlación fue de 0.872 se comprobó un vínculo directo lo que significa que frente a una mejor actitud hacia la competencia laboral le corresponde una mejor capacidad de emprendimiento y desde que el coeficiente es mayor que 0.5 se identificó que el grado de correlación es alta.



Asimismo, los resultados descriptivos respecto a la actitud frente a la competencia laboral reflejan que la mayor parte de participantes consideró que la actitud frente a esta competencia es mala esto probablemente es explicado porque algunos estudiantes les falta experiencia y consideran que el mercado laboral actual es muy exigente.

Lo expuesto anteriormente se fundamenta en el marco de Chiavenato (2009) quien considera que la competencia laboral guarda relación con las características adicionales de las personas al ejercer sus labores las cuales se logran como resultado de una actitud positiva.

Adicionalmente, se destaca el resultado obtenido que asegura la relación entre las actitudes hacia las competencias laborales con la capacidad de emprendimiento ya que Prieto (2014) afirma que esta última habilidad se logra cuando se identifican oportunidades de negocio lo cual se consigue cuando uno desarrolla una actitud positiva porque tiene apertura a la creación y recepción de ideas innovadoras y creativas.

Otra implicancia de esta investigación es el reconocimiento de desarrollar una actitud positiva hacia la competencia laboral que esté enfocada en tener disposición para aprender, atender recomendaciones, seguir normativas y cumplir con las tareas asignadas de una manera adecuada para lograr un buen clima laboral y evitar situaciones de estrés ya que Vetiz (2022) en su estudio demostró que existe una leve correlación entre un nivel alto de competencia laboral y un alto nivel de estrés.

Asimismo, el desarrollar una actitud positiva hacia la competencia laboral favorece la relación con los otros trabajadores generando un buen ambiente laboral favoreciendo el cumplimiento de los objetivos de la institución (López y Montijo, 2016). Por ende, la persona debería lograr una buena actitud para cumplir sus funciones y de esta manera se alcancen las metas de la institución (Ortega, 2015).

Cabe resaltar que la institución en la que se realizó el estudio debe trabajar en el desarrollo de las capacidades emprendedoras a partir de talleres que faciliten el logro de habilidades creativas e innovadoras lo que facilitará la generación de ideas de negocios (Formichella, 2004). Esto significa que es

necesario que los estudiantes desarrollen competencias laborales, pero adicionalmente se debe trabajar paralelamente en el logro de destrezas que aseguren que los estudiantes y egresados tengan la iniciativa de emprender un negocio donde apliquen lo aprendido en el CETPRO.

También, se destaca que a nivel de país se debería fomentar el desarrollo de emprendimientos ya que este se ve afectado en la mayoría de los casos por situaciones políticas, económicas y sociales que afectan al país que impide la creación de nuevos emprendimientos (Suarez y Pedrosa, 2016).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Las pruebas estadísticas permitieron comprobar el objetivo general ya que el p-valor fue menor a 0.05 y como el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.530 se concluyó que la competencia laboral se relaciona de manera directa y fuerte con la capacidad de emprendimiento en la muestra del estudio.

### **Segunda**

Los resultados estadísticos comprobaron el primer objetivo específico puesto que el resultado del p-valor fue menor a 0.05 y como el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0.420, se infirió que los conocimientos de competencias laborales se asocian de manera directa y moderada con la segunda variable en la muestra estudiada.

### **Tercera**

Los hallazgos estadísticos probaron el segundo objetivo específico ya que el p-valor fue inferior a 0.05 y como se encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.698 se concluyó que las habilidades se relacionan de manera directa y fuerte con la capacidad de emprendimiento en la muestra del estudio.

### **Cuarta**

Considerando los resultados estadísticos se comprobó el tercer objetivo específico puesto que el p-valor fue menor a 0.05 y como el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.872 se concluyó que la actitud frente a las competencias laborales se relaciona de manera directa y fuerte con la segunda variable en la muestra estudiada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Que las autoridades del CETPRO promuevan la creación y fortalecimiento de cursos que favorezcan el desarrollo de competencias laborales y habilidades de emprendimiento con el fin de que los egresados se inserten adecuadamente en el campo laboral.

### **Segunda**

Que el personal docente se capacite continuamente sobre la demanda laboral y las últimas tendencias para que brinden los conocimientos apropiados de competencia laboral incentivando posibilidades de emprendimiento.

### **Tercera**

Que los docentes se capaciten en estrategias que favorezcan el desarrollo de habilidades que garanticen una adecuada competencia laboral y estimulen la capacidad de emprendimiento.

### **Cuarta**

Que los docentes implementen actividades enfocadas en el desarrollo de actitudes positivas frente a diferentes situaciones laborales, orientadas a la solución de problemas y a la creación de ideas innovadoras que fomenten el diseño de planes de emprendimiento en los estudiantes.

## REFERENCIAS

- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos Su proceso organizacional*. Editorial Universitaria UANL.
- Arias-Arciniegas, C. M., López, P., López, P., Villegas, C. E., Villegas, C. E., Echavarría, J. H., & Echavarría, J. H. (2020). Emprendimiento universitario y educación emprendedora: Una revisión de literatura. *Revista Reflexiones Y Saberes*, (12), 51–65.  
<http://34.231.144.216/index.php/RevistaRyS/article/view/1192>
- Arias, F (2021). Factores sociodemográficos que inciden en el emprendimiento rural de jóvenes en Antioquia, Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 96(1), 1218-1240.  
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36893/39887>
- Astocaza, A. (2015). *Programa de emprendedores juveniles para mejorar la capacidad de gestión de procesos en estudiantes de primer grado de una Institución Educativa Secundaria de Pisco-Ica, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]
- Bacigalupo, M., Kamylyis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Joint Research Centre. 10.2791/593884
- Barriales, A. L. F., Lara-Herrera, J., & Reyes-Del-Carmen, H. (2020). On the relationship between works skills and the technical knowledge of engineering students. Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering. *Education and Technology*, 1-7.  
<https://doi.org/10.18687/LACCEI2020.1.1.26>
- Barrios, P. (2015). *Aplicación del Programa de cultura de emprendimiento para promover actitudes emprendedoras en los estudiantes de educación secundaria de la Institución Educativa Cap. F.A.P. "Renán Elías Olivera" de la UGEL Pisco - 2015*. [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Botero, M., Arrieta, P., Mesa, S., & Álvarez, D. (2021). Análisis de competencias laborales en estudiantes y profesionales de mercadeo. *Revista CIES*,

12(1), 33-54. <http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/316>

Briñol, P., Petty, R. E., & Guyer, J. J. (2019). A historical view on Attitudes and persuasion. *Oxford Research Encyclopedias, Psychology*, 1-34.

<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.510>

Cardona, R., Martins, I., & Velásquez, H. (2020). Orientación Emprendedora y Emprendimiento Corporativo: Diferencias y complementariedad en un modelo intención-acción. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 15, 551-576. <https://doi.org/10.21919/remef.v15i0.546>

Carmona, A. (2016). Competencias laborales para el personal empleado de una empresa manufacturera a través de la evaluación de 360 grados. Universidad Autónoma del Estado de México. <https://n9.cl/p5e2y>

Castillo, M. (2016). *La internet industrial para el cambio estructural en América Latina*. Institut Barcelona d'Estudis Internacionals (IBEI), CEPAL. [https://recercat.cat/bitstream/handle/2072/377800/IBEI\\_WP\\_49.pdf?sequence=1](https://recercat.cat/bitstream/handle/2072/377800/IBEI_WP_49.pdf?sequence=1)

Castrogiovanni, G., Ribeiro-Soriano, D., Mas-Tur, A., & Roig-Tierno, N. (2016).

Where to acquire knowledge: Adapting knowledge management to financial institutions. *Journal of Business Research*, 69(5), 1812–1816.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.10.061>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill.

Cotton, K. (1997). Developing employability skills. *School Improvement Research Series*, 15(1987), 1–24.

<https://educationnorthwest.org/sites/default/files/DevelopingEmployabilitySkills.pdf>

Cueva, N. (2021). *Competencias laborales e inserción laboral de los estudiantes del CETPRO Juana Iris Cuadros Rivera, Puente Piedra, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62207/Cueva\\_QNI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62207/Cueva_QNI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Cueva, N. I. ., De Piérola, V. M. ., Castillo, D. E. ., Armas, E. M. ., Morales, M. E. ., & Gonzales, A. J. . (2022). Competencias laborales e inserción laboral en estudiantes de educación superior técnica. *Regunt*, 2(1), 29–42. <https://doi.org/10.18050/regunt.v2i1.03>
- Díaz, C. (2016). *Habilidades y empleabilidad en el mercado laboral*. Talca: PEA.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 96, 31–55. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21209602.pdf>
- Fierro, F. A. (2017). Las competencias laborales en el sector público un análisis desde las escuelas de las competencias laborales. *Administración & Desarrollo*, 47(2), 92–108. <https://doi.org/10.22431/25005227.366>
- Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo social*. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria.
- Griffin, P., & Care, E. (2014). *Developing learner collaborative problem solving skills*. European Schoolnet.
- Huanca-Frias, R., Aguilar-Pinto, S., Quispe-Ticona, I., & Apaza-Justo, J. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020. *Dominio de las Ciencias*, 7 (4), 487-498. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383974>
- Icart, I. B., & Mara, L. C. (2016). El discurso por competencias: Una propuesta de clarificación conceptual. *Intangible Capital*, 12(4), 978-1005. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5663341>
- Idme, L. F., & Ordoñez, X. (2023). Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo: diseño y validez de contenido. *Revista De Psicología*, 41(2), 1099-1126. <https://doi.org/10.18800/psico.202302.016>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2020). *A nivel nacional la población ocupada disminuyó 2,1% durante el primer trimestre del 2020*. <https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/a-nivel-nacional-la-poblacion-ocupada-disminuyo-21-durante-el-primer-trimestre-del-2020-12254/>

- Li, C. (2022). *Competencias Laborales y Estrés en el Personal de Enfermería de una Clínica de Lima - 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94871/Li\\_E\\_CDS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94871/Li_E_CDS-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- López, F. (2017). Diseño, construcción y validación de una escala para medir el cyberbullying en un ambiente laboral. *Fórum Empresarial*, 22 (2), 59-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6358339>
- López, M., & Montijo, M. (2016). *Diversidad y Complejidad Organizacional en América Latina*. Grupo Editorial Hess.
- Icart, I. B., & Mara, L. C. (2016). El discurso por competencias: Una propuesta de clarificación conceptual. *Intangible Capital*, 12(4), 978-1005. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5663341>
- Malmberg, I., Natland, S., Tøge, A. G., & Hansen, H. C. (2015). The Effects of Skill Training on Social Workers' Professional Competences in Norway: Results of a Cluster-Randomised Study. *British Journal of Social Work*, 46(5), 1354-1371. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcv073>.
- Martínez, A., Rodríguez, J. A., & Tejerina, F. (2021). Explanatory and predictive drivers of entrepreneurial orientation and innovation capacity: Evidence from family enterprises. *Management Letters*, 21(2), 63-76. <https://doi.org/10.5295/cdg.201329am>
- Mayer, E., Blanco, F., Alonso, M., & Charles, J. (2020). Emprendimiento y crecimiento económico: El sistema mexicano de incubadoras de negocios. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (1), 107-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384409>
- Medina, E., Moncayo, O., Jácome, L., & Albarracín, M. (2017). El emprendimiento en el sistema universitario. *Revista Didascalía y Educación*, 8(1), 163-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6630552>
- Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/3627>
- Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2018). *Ideas y plan de negocios*.



<http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/06-bibliografia-para-etp/6-gipneg.pdf>

- Morales, B. & Van Hemelryck, T. (2022). *Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Muñoz, S., & Miranda, Y. (2021). Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas. *Revista gestión de las personas y tecnología*. 14(42), 1-4. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932021000300023&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932021000300023&script=sci_arttext)
- Narváez, I., Monagas, M., y Erazo, J. (2019). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador. *Cofin Habana*, 13 (11), 1-12. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v13n1/2073-6061-cofin-13-01-e03.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Aumento de la exclusión de los jóvenes del empleo y la capacitación*. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_737061/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_737061/lang-es/index.htm)
- Ortega, C. (2015). Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4308/Ortega\\_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4308/Ortega_mc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ortiz-Díaz, M. Vías para el tratamiento metodológico a las habilidades teóricas. *Dominio de las Ciencias*, 2 (3), 138-148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802934>
- Pacori, E. W., Pacori, A. K., Tavera, J.C., & Pacori, J.Y.(2023). Formación profesional y su competencia laboral de egresados de las escuelas profesionales de Derecho en la región Andina. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 347-358.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.519>

- Palmar G., R y Valero U., J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del Estado Zulia. *Espacios publicos*, 17(39), 159-188. <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Pereda, F. J., López-Guzmán, T., y González, F. (2014). Management skills as competitive advantage. The case of public sector in Córdoba (Spain). *Intangible Capital*, 10(3), 528-561. <https://doi.org/10.3926/ic.511>
- Prieto, C. (2014). *Emprendimiento: conceptos y plan de negocios*. Pearson Educación.
- Quinteros, J. (2010). Competencias laborales. Aproximación al estado del arte y su concepto. *Duazary*, 7(2), 274–281. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4788198>
- Ramírez, A. (2022). *Habilidades gerenciales y competencia laboral en los trabajadores de una empresa privada de entretenimiento, Surco – 2021*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78316/Ramirez\\_RAV-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78316/Ramirez_RAV-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Rivas, R., Cardoso, E., y Cortés, J. (2019). Propuesta de competencias profesionales en turismo desde el enfoque empleador. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 1-20. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-195.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson Education.
- Saavedra, M. A., Hidalgo, I., & 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. <https://doi.org/10.24265/iggp.2019.v6n2.08>
- Saavedra, J. (2021). Competencias laborales y demanda laboral de los egresados de Ingeniería Económica, UNI 2017. *Revista IECOS*, 18, 158-191. <https://doi.org/10.21754/iecos.v18i0.1181>
- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos

- humanos. *Revista de Psicología*, 25, 71-81.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n25/n25\\_a07.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n25/n25_a07.pdf)
- Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2017). Gestión por Competencias Laborales en el Contexto del Proceso de Cambios Políticos y Económicos en Cuba. *Revista Innovar*, 27(66), 169–184.  
<https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>
- Silva, J. (2013). *Emprendedor Hacia un emprendimiento sostenible*. Alfaomega.
- Silva, J. (2020). *Competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002, Tumbes*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56307/Silva\\_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56307/Silva_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Silva, Y. (2023). *Competencia Laboral y Capacidad de Emprendimiento en Estudiantes del CETPRO 09 Hugo Salvador La Coteria Puell, Aguas Verdes, Tumbes, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Valladares, G. (2017). *Inteligencia emocional y capacidad emprendedora en estudiantes de cuarto de secundaria, zona La Chalaca, Callao 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16760>
- Vargas, J. (2022). *Competencias laborales e innovaciones pedagógicas en una institución educativa de Chorrillos*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96064/Vargas\\_VJK-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96064/Vargas_VJK-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Verdesoto, O. S., Landa, G. A., & Salguero, Y. M. (2023). Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid. *Uniandes Episteme*, 10(1), 3-14.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8879876>

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023

Autor: Herrera Aliaga Gabi Verónica

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de San Juan de Miraflores, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la asociación entre el conocimiento y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023?</p> <p>¿Cuál es la correspondencia entre las habilidades y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la asociación entre el conocimiento y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023.</p> <p>Identificar la correspondencia entre las habilidades y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> La competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 se relacionan de manera significativa.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> El conocimiento y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 se asocian de manera significativa.</p> <p>Las habilidades y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 se relacionan significativamente.</p>	<b>Variable 1: Competencias laborales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Conocimientos	• Conocimientos básicos de la especialidad	1-6	Ordinal	Malo Regular Bueno
			Habilidades	• Resolución de problemas • Destrezas	7-12	Siempre Casi Siempre Algunas Veces Casi nunca Nunca	
			Actitudes	• Actitudes sociales • Actitudes morales	13-18		
			<b>Variable 2: Capacidad de emprendimiento</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Relaciones sociales	• Interacción con los demás • Elección de compañeros • Participación en actividades	1-6	Ordinal  Siempre	Por desarrollar En proceso Desarrollada			

¿Cuál es la conexión entre las actitudes y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023?	Identificar la conexión entre las actitudes y la capacidad de emprendimiento en discentes de un CETPRO de SJM, 2023.	Las actitudes y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de SJM, 2023 se relacionan significativamente.	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de sus logros</li> <li>• Actitud positiva para buscar oportunidades</li> </ul>	7-11	Casi Siempre Algunas Veces Casi nunca Nunca
			Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas formas de trabajo</li> <li>• Formas distintas de efectuar tareas</li> <li>• Actitud ante lo establecido</li> </ul>	12-18	
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de actividades</li> </ul>	19-24	
<b>Población y muestra</b>		<b>Técnicas e instrumentos</b>		<b>Estadística a utilizar</b>		
<p><b>Población:</b> Está constituido por 400 estudiantes de un CETPRO de San Juan de Miraflores.</p> <p><b>TIPO DE MUESTRA:</b> no probabilístico – tipo intencional.</p> <p><b>Muestra:</b> Está conformada por 101 estudiantes de un CETPRO de San Juan de Miraflores</p>		<p><b>Variable 1: Competencia laboral</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de competencias laborales  Autor: Silva (2020)  Adaptada por: Silva (2023)  Ámbito de Aplicación: Estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023</p> <p><b>Variable 2: capacidad de emprendimiento</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de capacidad de emprendimiento  Autores: Yataco (2014)  Adaptado por: Silva (2023)  Ámbito de Aplicación: Estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023</p>		<p><b>DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b></p> <p><b>INFERENCIAL:</b>  Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos: Cuestionario de competencias laborales y Cuestionario de capacidad de emprendimiento</p> <p><b>DE PRUEBA:</b>  Para la prueba de hipótesis se aplicará el Coeficiente de asociación Rho de Spearman para evidenciar la correlación.</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$		

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencia laboral	Es una colección de conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona para lograr un aprendizaje significativo favoreciendo su propio aprendizaje en el desarrollo de habilidades en la realización de labores encomendadas (Amador, 2016)	Habilidad de las personas para resolver problemas laborales de acuerdo a los conocimientos, habilidades y actitudes.	• Conocimiento	• Conocimientos básicos de la especialidad	Ordinal
			• Habilidades	• Resolución de problemas • Destrezas	
			• Actitudes	• Actitudes sociales • Actitudes morales	

Adaptado de Silva (2023)

### ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE CAPACIDAD DE EMPRENDIMIENTO

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacidad de emprendimiento	Formichella (2004) definió las capacidades emprendedoras como la habilidad innovadora y creativa no solo para iniciar una nueva empresa además de generar ideas de negocio.	Habilidad para accionar proactivamente teniendo en cuenta las relaciones sociales, realización personal, creatividad y la planificación.	• Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interacción con los demás</li> <li>• Elección de compañeros</li> <li>• Participación en actividades</li> </ul>	Ordinal
			• Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción de sus logros</li> <li>• Actitud positiva para buscar oportunidades</li> </ul>	
			• Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas formas de trabajo</li> <li>• Formas distintas de efectuar tareas</li> <li>• Actitud ante lo establecido</li> </ul>	
			• Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación de actividades</li> </ul>	

Adaptado de Silva (2023)





## ANEXO 4: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO DE LA COMPETENCIA LABORAL

#### Datos informativos

a. Edad: \_\_\_\_\_ años

b. Sexo: \_\_\_\_\_

Estimado(a) estudiante, lee atentamente cada pregunta, valora y elige la respuesta que mejor te describa acerca de las competencias laborales. Por favor expresa la opinión que te merece marcando en cada ítem solo uno de las alternativas de la escala y coloca una (x) en cualquiera de las 3 posibles alternativas, considerando que:

#### Escala de Likert:

Nunca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

Preguntas	0	1	2	3	4
<b>D1. CONOCIMIENTOS</b>					
1	La institución te brindó los conocimientos necesarios para desempeñarte en tu especialidad.				
2	La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.				
3	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.				
4	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente.				
5	Conoces la misión y visión de la institución.				
6	La institución programó prácticas en tu especialidad en instituciones aliadas para consolidar tus conocimientos.				
<b>D2. HABILIDADES</b>					
7	Tomas decisiones para corregir un problema.				
8	Presentas variadas alternativas de solución ante un mismo problema que pudiera presentarse.				
9	Eres responsable de las decisiones que tomas.				
10	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad.				
11	Utilizas en forma correcta y ordenada los instrumentos, equipos y materiales.				
12	Ejecutas tareas en forma correcta considerando los aspectos técnicos pertinentes.				
<b>D3. ACTITUDES</b>					

13	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin.					
14	Cuando trabajas en equipo repartes y delegas tareas en forma equitativa.					
15	Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros alumnos.					
16	Te comprometes en la práctica de las normas establecidas de tu grupo.					
17	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos orientándote en torno a él.					
18	Te inclinas al bien, al sentido de justicia y al deber.					

## CUESTIONARIO DE CAPACIDAD DE EMPRENDIMIENTO

Estimado(a) estudiante, lee atentamente cada pregunta, valora y elige la respuesta que mejor te describa acerca de la capacidad de emprendimiento. Por favor expresa la opinión que te merece marcando en cada ítem solo uno de las alternativas de la escala y coloca una (x) en cualquiera de las 3 posibles alternativas, considerando que:

Escala de Likert:

Nunca	0
Casi nunca	1
A veces	2
Casi siempre	3
Siempre	4

Preguntas		0	1	2	3	4
<b>D1. RELACIONES SOCIALES</b>						
1	Me siento muy activo cuando trabajo con compañeros innovadores en un ambiente ameno.					
2	Considero que las personas exitosas saben desempeñarse dentro de trabajos colaborativos o de grupos					
3	Creo que lo más importante en la selección de amigos es su capacidad de competencia para triunfar.					
4	Me implico activamente en asuntos de la escuela para poder mejorar la calidad de convivencia					
<b>D2. REALIZACIÓN PERSONAL</b>						
5	Me siento orgulloso cuando observo los resultados que he logrado en mis estudios o en la vida.					
6	Me esfuerzo conscientemente para obtener lo máximo de mi potencial estudiantil.					
7	Me siento bien buscando oportunidades para destacar en el aula o colegio.					
8	Me siento bien cuando he estudiado con esfuerzo para mejorar mis calificaciones.					
<b>D3. CREATIVIDAD</b>						
9	Me emociono cuando soy capaz de realizar las tareas de modo distinto a los demás					
10	Disfruto cuando renuevo ideas pasadas.					
11	Normalmente busco compañeros que se entusiasmen explorando nuevas formas de realizar las cosas.					
12	Creo que cuando se persiguen metas y objetivos comerciales, el resultado final es mucho más importante que el seguir los procedimientos aceptados.					
<b>D4. PLANIFICACIÓN</b>						
13	Nunca aplazo o postergo asuntos importantes hasta otro momento					
14	Considero que una clave para el éxito es "no dejar para					

	mañana lo que puedes hacer hoy					
15	Considero que para tener éxito es importante usar el tiempo adecuadamente					
16	Planifico un proyecto dividiéndolo en tareas de menor envergadura					

## **ANEXO 4: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023

**Investigadora:** Herrera Aliaga Gabi Verónica

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la competencia laboral y la capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO de San Juan de Miraflores, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución CETPRO en San Juan de Miraflores.

La importancia de este estudio se enfoca en el aporte que brindará respecto a los conceptos asociados con competencias directivas y compromiso docente, asimismo se estudiará y presentará la relación que existe entre ambas variables.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023”. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 13 minutos y se realizará en el ambiente de un CETPRO en San Juan de Miraflores. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (**principio de autonomía**):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (**principio de No maleficencia**):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (**principio de beneficencia**):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (**principio de justicia**):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora **Herrera Aliaga Gabi Verónica** email: **gabihcontacto@gmail.com** y Docente asesor **Rommel Lizandro Crispín** email: **rolic451@gmail.com**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Raul Jaimes Mescoco

Fecha y hora:

19/04/2023 10:00 am.



*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.*

## ANEXO 6: MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### EVALUACIÓN DE JUEZ DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rommel Lizandro Crispín
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de competencias laborales
Autor(es)	Silva (2020)
Procedencia:	Tumbes
Adaptación al español:	Cuestionario de competencias laborales
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Jóvenes y adolescentes
Significación:	La escala está conformada por 18 preguntas con alternativas de respuesta Nunca (1), A veces (2), Siempre (3). El instrumento fue adaptado por Silva (2023) considerando las mismas dimensiones conformada por 18 preguntas con las siguientes opciones: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). La primera dimensión consta de 6 preguntas, la segunda dimensión posee 6 preguntas y a la tercera dimensión le corresponden 6 preguntas

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Competencias laborales:</b>  Es una colección de conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona para lograr un aprendizaje significativo favoreciendo su propio aprendizaje en el desarrollo de habilidades en la realización de labores encomendadas (Amador, 2016)	Conocimiento	Información que maneja la persona la cual se evidencia con las ideas y conceptos que es necesaria para realizar acciones de manera pertinente.
	Habilidades	Habilidades que tiene la persona para realizar actividades las cuales se obtienen gracias a las experiencias.
	Actitudes	Disposición a la realización de actividades, así como los sentimientos que poseen las personas para hacer frente a una situación.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023”. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)



**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Conocimientos**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar los conocimientos de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos básicos de la especialidad	La institución te brindó los conocimientos necesarios para desempeñarte en tu especialidad.	4	4	4	
	La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.	4	4	4	
	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.	4	4	4	
	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente.	4	4	4	
	Conoces la misión y visión de la institución.	4	4	4	
	La institución programó prácticas en tu especialidad en instituciones aliadas para consolidar tus conocimientos.	4	4	4	
	La institución te brindó los conocimientos necesarios para desempeñarte en tu especialidad.	4	4	4	
	La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.	4	4	4	
	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Habilidades**


- Objetivos de la Dimensión: Valorar las habilidades de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas  Destrezas	Tomas decisiones para corregir un problema.	4	4	4	
	Presentas variadas alternativas de solución ante un mismo problema que pudiera presentarse.	4	4	4	
	Eres responsable de las decisiones que tomas.	4	4	4	
	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad.	4	4	4	
	Utilizas en forma correcta y ordenada los instrumentos, equipos y materiales.	4	4	4	
	Ejecutas tareas en forma correcta considerando los aspectos técnicos pertinentes.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Actitudes**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar las actitudes de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes sociales Actitudes morales	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin.	4	4	4	
	Cuando trabajas en equipo repartes y delegas tareas en forma equitativa.	4	4	4	
	Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros alumnos.	4	4	4	
	Te comprometes en la práctica de las normas establecidas de tu grupo.	4	4	4	
	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos orientándote en torno a él.	4	4	4	
	Te inclinas al bien, al sentido de justicia y al deber.	4	4	4	



Ag. Rommel Lizandro Crispín  
 DOCENTE DE LA ESCUELA  
 DE POS GRADO  
 UNIVERSIDAD  
 CESAR VALLEJO

Firma digital  
 Dr. Rommel Lizandro Crispín  
 DNI: 09554022

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## EVALUACIÓN DE JUEZ DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Félix Farfán Pimentel
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de competencias laborales
Autor(es)	Silva (2020)
Procedencia:	Tumbes
Adaptación al español:	Cuestionario de competencias laborales
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Jóvenes y adolescentes
Significación:	La escala está conformada por 18 preguntas con alternativas de respuesta Nunca (1), A veces (2), Siempre (3). El instrumento fue adaptado por Silva (2023) considerando las mismas dimensiones conformada por 18 preguntas con las siguientes opciones: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). La primera dimensión consta de 6 preguntas, la segunda dimensión posee 6 preguntas y a la tercera dimensión le corresponden 6 preguntas.

### 9. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencias laborales:  Es una colección de conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona para lograr un aprendizaje significativo favoreciendo su propio aprendizaje en el desarrollo de habilidades en la realización de labores encomendadas (Amador, 2016)	Conocimiento	Información que maneja la persona la cual se evidencia con las ideas y conceptos que es necesaria para realizar acciones de manera pertinente.
	Habilidades	Habilidades que tiene la persona para realizar actividades las cuales se obtienen gracias a las experiencias.
	Actitudes	Disposición a la realización de actividades, así como los sentimientos que poseen las personas para hacer frente a una situación.

### 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Conocimientos**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar los conocimientos de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos básicos de la especialidad	La institución te brindó los conocimientos necesarios para desempeñarte en tu especialidad.	4	4	4	
	La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.	4	4	4	
	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.	4	4	4	
	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente.	4	4	4	
	Conoces la misión y visión de la institución.	4	4	4	
	La institución programó prácticas en tu especialidad en instituciones aliadas para consolidar tus conocimientos.	4	4	4	
	La institución te brindó los conocimientos necesarios para desempeñarte en tu especialidad.	4	4	4	
	La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.	4	4	4	
	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Habilidades**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar las habilidades de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas  Destrezas	Tomas decisiones para corregir un problema.	4	4	4	
	Presentas variadas alternativas de solución ante un mismo problema que pudiera presentarse.	4	4	4	
	Eres responsable de las decisiones que tomas.	4	4	4	
	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad.	4	4	4	
	Utilizas en forma correcta y ordenada los instrumentos, equipos y materiales.	4	4	4	
	Ejecutas tareas en forma correcta considerando los aspectos técnicos pertinentes.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Actitudes**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar las actitudes de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes sociales Actitudes morales	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin.	4	4	4	
	Cuando trabajas en equipo repartes y delegas tareas en forma equitativa.	4	4	4	
	Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros alumnos.	4	4	4	
	Te comprometes en la práctica de las normas establecidas de tu grupo.	4	4	4	
	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos orientándote en torno a él.	4	4	4	
	Te inclinas al bien, al sentido de justicia y al deber.	4	4	4	


  
**Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel**  
 Nº DNI 09333287

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## EVALUACIÓN DE JUEZ DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Yolanda Huayta Franco
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de competencias laborales
Autor(es)	Silva (2020)
Procedencia:	Tumbes
Adaptación al español:	Cuestionario de competencias laborales
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Jóvenes y adolescentes
Significación:	La escala está conformada por 18 preguntas con alternativas de respuesta Nunca (1), A veces (2), Siempre (3). El instrumento fue adaptado por Silva (2023) considerando las mismas dimensiones conformada por 18 preguntas con las siguientes opciones: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). La primera dimensión consta de 6 preguntas, la segunda dimensión posee 6 preguntas y a la tercera dimensión le corresponden 6 preguntas.

### 14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencias laborales:  Es una colección de conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona para lograr un aprendizaje significativo favoreciendo su propio aprendizaje en el desarrollo de habilidades en la realización de labores encomendadas (Amador, 2016)	Conocimiento	Información que maneja la persona la cual se evidencia con las ideas y conceptos que es necesaria para realizar acciones de manera pertinente.
	Habilidades	Habilidades que tiene la persona para realizar actividades las cuales se obtienen gracias a las experiencias.
	Actitudes	Disposición a la realización de actividades, así como los sentimientos que poseen las personas para hacer frente a una situación.

### 15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)



**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Conocimientos**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar los conocimientos de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos básicos de la especialidad	La institución te brindó los conocimientos necesarios para desempeñarte en tu especialidad.	4	4	4	
	La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.	4	4	4	
	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.	4	4	4	
	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente.	4	4	4	
	Conoces la misión y visión de la institución.	4	4	4	
	La institución programó prácticas en tu especialidad en instituciones aliadas para consolidar tus conocimientos.	4	4	4	
	La institución te brindó los conocimientos necesarios para desempeñarte en tu especialidad.	4	4	4	
	La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.	4	4	4	
	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Habilidades**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar las habilidades de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resolución de problemas  Destrezas	Tomas decisiones para corregir un problema.	4	4	4	
	Presentas variadas alternativas de solución ante un mismo problema que pudiera presentarse.	4	4	4	
	Eres responsable de las decisiones que tomas.	4	4	4	
	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad.	4	4	4	
	Utilizas en forma correcta y ordenada los instrumentos, equipos y materiales.	4	4	4	
	Ejecutas tareas en forma correcta considerando los aspectos técnicos pertinentes.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Actitudes**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar las actitudes de competencia laboral en la muestra estudiada.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitudes sociales Actitudes morales	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin.	4	4	4	
	Cuando trabajas en equipo repartes y delegas tareas en forma equitativa.	4	4	4	
	Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros alumnos.	4	4	4	
	Te comprometes en la práctica de las normas establecidas de tu grupo.	4	4	4	
	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos orientándote en torno a él.	4	4	4	
	Te inclinas al bien, al sentido de justicia y al deber.	4	4	4	



Dr. HUAYTA FRANCO,  
YOLANDA JOSEFINA  
N° DNI: 09333287

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## EVALUACIÓN DE JUEZ DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 16. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Rommel Lizandro Crispín
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 18. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de capacidad de emprendimiento
Autor(es)	Yataco (2014)
Procedencia:	Llma
Adaptación al español:	Cuestionario de capacidad de emprendimiento
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Jóvenes y adolescentes
Significación:	. La escala está conformada por 16 preguntas con opciones de respuesta Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). La primera dimensión consta de 4 preguntas, la segunda dimensión posee 4 preguntas, la tercera dimensión le corresponden 4 preguntas y la cuarta dimensión consta de 4 preguntas.

### 19. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacidad de emprendimiento de Formichella (2004) definió las capacidades emprendedoras como la habilidad innovadora y creativa no solo para iniciar una nueva empresa además de generar ideas de negocio.	Relaciones sociales	Vinculada a la aptitud de propiciar todo estado de ánimo auténtico en los individuos del contexto inmediato que se traducen en responsabilidades de ayuda para el despliegue y cristalización de proyectos o negocios.
	Realización personal	Proceso que origina el autodescubrimiento; sin tomar en cuenta cuales son las habilidades personales, pues mientras se asuman claramente los deseos de progresar u crecer, el individuo podrá obtener el desarrollo de todo su potencial
	Creatividad	Habilidad para proponer diversas soluciones y planteamientos a nivel creativo para alcanzar el éxito.
	Planificación	Pensar, diseñar e idear antes de ejecutar, valorando objetivos concretos o resultados anhelados; además de bosquejar o esbozar planes consistentes y sólidos para desempeñar una labora eficazmente de tal forma que se puedan aprovechar todas las oportunidades y al mismo tiempo abolir o reducir las adversidades del contexto.

## 20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Relaciones sociales**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar la interrelación con los compañeros en la ejecución de actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción con los demás	Me siento muy activo cuando trabajo con compañeros innovadores en un ambiente ameno.	4	4	4	
Elección de compañeros	Considero que las personas exitosas saben desempeñarse dentro de trabajos colaborativos o de grupos	4	4	4	
Participación en actividades	Creo que lo más importante en la selección de amigos es su capacidad de competencia para triunfar.	4	4	4	
	Me implico activamente en asuntos de la escuela para poder mejorar la calidad de convivencia	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar la satisfacción con los logros y la disposición a la búsqueda de oportunidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de sus logros	Me siento orgulloso cuando observo los resultados que he logrado en mis estudios o en la vida.	4	4	4	
Actitud positiva para buscar oportunidades	Me esfuerzo conscientemente para obtener lo máximo de mi potencial estudiantil.	4	4	4	
	Me siento bien buscando oportunidades para destacar en el aula o colegio.	4	4	4	
	Me siento bien cuando he estudiado con esfuerzo para mejorar mis calificaciones.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Creatividad**

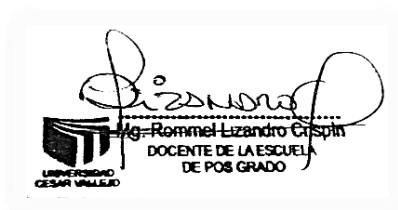
- Objetivos de la Dimensión: Valorar las nuevas formas de trabajo y de realizar actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas formas de trabajo	Me emociono cuando soy capaz de realizar las tareas de modo distinto a los demás	4	4	4	
	Disfruto cuando renuevo ideas pasadas.	4	4	4	
Formas distintas de efectuar tareas	Normalmente busco compañeros que se entusiasmen explorando nuevas formas de realizar las cosas.	4	4	4	
Actitud ante lo establecido	Creo que cuando se persiguen metas y objetivos comerciales, el resultado final es mucho más importante que el seguir los procedimientos aceptados.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Planificación**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar la planificación de actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades	Nunca aplazo o postergo asuntos importantes hasta otro momento	4	4	4	
	Considero que una clave para el éxito es "no dejar para mañana lo que puedes hacer hoy"	4	4	4	
	Considero que para tener éxito es importante usar el tiempo adecuadamente.	4	4	4	
	Planifico un proyecto dividiéndolo en tareas de menor envergadura.	4	4	4	



Firma digital  
Dr. Rommel Lizandro Crispín  
DNI: 09554022

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## EVALUACIÓN DE JUEZ DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 21. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Félix Farfán Pimentel
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 23. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de capacidad de emprendimiento
Autor(es)	Yataco (2014)
Procedencia:	Llma
Adaptación al español:	Cuestionario de capacidad de emprendimiento
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Jóvenes y adolescentes
Significación:	. La escala está conformada por 16 preguntas con opciones de respuesta Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). La primera dimensión consta de 4 preguntas, la segunda dimensión posee 4 preguntas, la tercera dimensión le corresponden 4 preguntas y la cuarta dimensión consta de 4 preguntas.

### 24. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacidad de emprendimiento de Formichella (2004) definió las capacidades emprendedoras como la habilidad innovadora y creativa no solo para iniciar una nueva empresa además de generar ideas de negocio.	Relaciones sociales	Vinculada a la aptitud de propiciar todo estado de ánimo auténtico en los individuos del contexto inmediato que se traducen en responsabilidades de ayuda para el despliegue y cristalización de proyectos o negocios.
	Realización personal	Proceso que origina el autodescubrimiento; sin tomar en cuenta cuales son las habilidades personales, pues mientras se asuman claramente los deseos de progresar u crecer, el individuo podrá obtener el desarrollo de todo su potencial
	Creatividad	Habilidad para proponer diversas soluciones y planteamientos a nivel creativo para alcanzar el éxito.
	Planificación	Pensar, diseñar e idear antes de ejecutar, valorando objetivos concretos o resultados anhelados; además de bosquejar o esbozar planes consistentes y sólidos para desempeñar una labora eficazmente de tal forma que se puedan aprovechar todas las oportunidades y al mismo tiempo abolir o reducir las adversidades del contexto.

## 25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)



**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Relaciones sociales**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar la interrelación con los compañeros en la ejecución de actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción con los demás	Me siento muy activo cuando trabajo con compañeros innovadores en un ambiente ameno.	4	4	4	
Elección de compañeros	Considero que las personas exitosas saben desempeñarse dentro de trabajos colaborativos o de grupos	4	4	4	
Participación en actividades	Creo que lo más importante en la selección de amigos es su capacidad de competencia para triunfar.	4	4	4	
	Me implico activamente en asuntos de la escuela para poder mejorar la calidad de convivencia	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar la satisfacción con los logros y la disposición a la búsqueda de oportunidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de sus logros	Me siento orgulloso cuando observo los resultados que he logrado en mis estudios o en la vida.	4	4	4	
Actitud positiva para buscar oportunidades	Me esfuerzo conscientemente para obtener lo máximo de mi potencial estudiantil.	4	4	4	
	Me siento bien buscando oportunidades para destacar en el aula o colegio.	4	4	4	
	Me siento bien cuando he estudiado con esfuerzo para mejorar mis calificaciones.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Creatividad**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar las nuevas formas de trabajo y de realizar actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas formas de trabajo	Me emociono cuando soy capaz de realizar las tareas de modo distinto a los demás	4	4	4	
	Disfruto cuando renuevo ideas pasadas.	4	4	4	
Formas distintas de efectuar tareas	Normalmente busco compañeros que se entusiasmen explorando nuevas formas de realizar las cosas.	4	4	4	
Actitud ante lo establecido	Creo que cuando se persiguen metas y objetivos comerciales, el resultado final es mucho más importante que el seguir los procedimientos aceptados.	4	4	4	

• **Cuarta dimensión: Planificación**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar la planificación de actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades	Nunca aplazo o postergo asuntos importantes hasta otro momento	4	4	4	
	Considero que una clave para el éxito es "no dejar para mañana lo que puedes hacer hoy"	4	4	4	
	Considero que para tener éxito es importante usar el tiempo adecuadamente.	4	4	4	
	Planifico un proyecto dividiéndolo en tareas de menor envergadura.	4	4	4	


  
**Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel**  
 N° DNI 09333287

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## EVALUACIÓN DE JUEZ DE EXPERTO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico y de la educación. Agradezco su valiosa colaboración.

### 26. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Yolanda Huayta Franco
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 27. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 28. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de capacidad de emprendimiento
Autor(es)	Yataco (2014)
Procedencia:	Llma
Adaptación al español:	Cuestionario de capacidad de emprendimiento
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Jóvenes y adolescentes
Significación:	. La escala está conformada por 16 preguntas con opciones de respuesta Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4). La primera dimensión consta de 4 preguntas, la segunda dimensión posee 4 preguntas, la tercera dimensión le corresponden 4 preguntas y la cuarta dimensión consta de 4 preguntas.

### 29. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Capacidad de emprendimiento  Formichella (2004) definió las capacidades emprendedoras como la habilidad innovadora y creativa no solo para iniciar una nueva empresa además de generar ideas de negocio.	Relaciones sociales	Vinculada a la aptitud de propiciar todo estado de ánimo auténtico en los individuos del contexto inmediato que se traducen en responsabilidades de ayuda para el despliegue y cristalización de proyectos o negocios.
	Realización personal	Proceso que origina el autodescubrimiento; sin tomar en cuenta cuales son las habilidades personales, pues mientras se asuman claramente los deseos de progresar u crecer, el individuo podrá obtener el desarrollo de todo su potencial
	Creatividad	Habilidad para proponer diversas soluciones y planteamientos a nivel creativo para alcanzar el éxito.
	Planificación	Pensar, diseñar e idear antes de ejecutar, valorando objetivos concretos o resultados anhelados; además de bosquejar o esbozar planes consistentes y sólidos para desempeñar una labora eficazmente de tal forma que se puedan aprovechar todas las oportunidades y al mismo tiempo abolir o reducir las adversidades del contexto.

### 30. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia laboral y capacidad de emprendimiento en estudiantes de un CETPRO en San Juan de Miraflores, 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo) (2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamosbrinde sus observaciones que considere pertinente.*

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel (4)

**Dimensiones del instrumento:**

• **Primera dimensión: Relaciones sociales**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar la interrelación con los compañeros en la ejecución de actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción con los demás	Me siento muy activo cuando trabajo con compañeros innovadores en un ambiente ameno.	4	4	4	
Elección de compañeros	Considero que las personas exitosas saben desempeñarse dentro de trabajos colaborativos o de grupos	4	4	4	
Participación en actividades	Creo que lo más importante en la selección de amigos es su capacidad de competencia para triunfar.	4	4	4	
	Me implico activamente en asuntos de la escuela para poder mejorar la calidad de convivencia	4	4	4	

• **Segunda dimensión: Realización personal**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar la satisfacción con los logros y la disposición a la búsqueda de oportunidades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de sus logros	Me siento orgulloso cuando observo los resultados que he logrado en mis estudios o en la vida.	4	4	4	
Actitud positiva para buscar oportunidades	Me esfuerzo conscientemente para obtener lo máximo de mi potencial estudiantil.	4	4	4	
	Me siento bien buscando oportunidades para destacar en el aula o colegio.	4	4	4	
	Me siento bien cuando he estudiado con esfuerzo para mejorar mis calificaciones.	4	4	4	

• **Tercera dimensión: Creatividad**

- Objetivos de la Dimensión: Valorar las nuevas formas de trabajo y de realizar actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas formas de trabajo	Me emociono cuando soy capaz de realizar las tareas de modo distinto a los demás	4	4	4	
	Disfruto cuando renuevo ideas pasadas.	4	4	4	
Formas distintas de efectuar tareas	Normalmente busco compañeros que se entusiasmen explorando nuevas formas de realizar las cosas.	4	4	4	
Actitud ante lo establecido	Creo que cuando se persiguen metas y objetivos comerciales, el resultado final es mucho más importante que el seguir los procedimientos aceptados.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Planificación**
- Objetivos de la Dimensión: Valorar la planificación de actividades.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de actividades	Nunca aplazo o postergo asuntos importantes hasta otro momento	4	4	4	
	Considero que una clave para el éxito es "no dejar para mañana lo que puedes hacer hoy"	4	4	4	
	Considero que para tener éxito es importante usar el tiempo adecuadamente.	4	4	4	
	Planifico un proyecto dividiéndolo en tareas de menor envergadura.	4	4	4	



Dr. HUAYTA FRANCO,  
YOLANDA JOSEFINA  
N° DNI: 09333287

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta: Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## ANEXO 7: CARTA DE PRESENTACIÓN



*Escuela de Posgrado*

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 17 de mayo del 2023

N°Carta P.160 – 2023-1 EPG – UCV LE – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Lic. ALEX EUSTAQUIO BRICEÑO

Director.

CENTRO DE EDUCACION TECNICA PRODUCTIVA PEDRO PAULET-San Juan de Miraflores-Lima

**Asunto:** Carta de Presentación de la estudiante **HERRERA ALIAGA GABI VERONICA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HERRERA ALIAGA, GABI VERONICA.** identificado(a) con DNI N° 15422387 y código de matrícula N° 7002523490; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**COMPETENCIA LABORAL Y CAPACIDAD DE EMPRENDIMIENTO EN ESTUDIANTES DE UN CETPRO EN SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2023.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Cc. Interesado,  
Administrativo (MRCV)*

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.