



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACEDÉMICO DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los
egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

M. Quezada Inga Santos (ORCID: 0000-0002-8528-2240)

ASESORA:

Dra. Huayta Franco Yolanda Josefina (ORCID: 0000-0003-0194-8891)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

A mis padres: Octavio y Petronila, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida.

A mis hermanos: Manuel, Lidia, Mary, Ivoni y Alexander por su confianza, comprensión y apoyo moral en todo momento de mi vida.

Santos Quezada

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad y facilidades de estudiar el doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Al Dr. Oster Paredes Fernández, Gerente Regional de Educación de la región La Libertad por brindarme el apoyo y facilidades para aplicar mis instrumentos en los IESTP de la región La Libertad.

A los alumnos egresados de los IESTP de la región La Libertad por su apoyo y predisposición para responder las preguntas de mi cuestionario.

Santos Quezada

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
Resumo	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	32
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	33
3.2. Variables y operacionalización	34
3.3. Población, muestra y muestreo	34
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5. Procedimientos	36
3.6. Método de análisis de datos	37
3.7. Aspectos éticos.....	37
IV. RESULTADOS.....	39
4.1. Resultados descriptivos por variables.....	40
4.1.1. Resultados para la variable Licenciamiento.....	40
4.1.2. Resultados para la variable Habilidades Blandas	42
4.1.3. Resultados para la variable Inserción Laboral.....	44
4.2. Prueba de hipótesis.....	46
4.2.1. Prueba de Normalidad.....	46
4.2.2. Resultados para el análisis de inferencia y contrastación de hipótesis.....	47
V. DISCUSIÓN.....	63
VI. CONCLUSIONES.....	68
VII. RECOMENDACIONES	71
VIII. PROPUESTA.....	73
REFERENCIAS	78
ANEXOS	90

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados para la variable Licenciamiento y sus dimensiones	40
Tabla 2 Resultados para la variable Habilidades Blandas y sus dimensiones	42
Tabla 3 Resultados para la variable Inserción Laboral y sus dimensiones	44
Tabla 4 Prueba de Normalidad Kolmogorov/Smirnov	46
Tabla 5 Valores ajuste del modelo	48
Tabla 6 Valores de bondad de ajuste	48
Tabla 7 Pseudo R-cuadrado.....	49
Tabla 8 Estimaciones de parámetro.....	49
Tabla 9 Valores ajuste del modelo	51
Tabla 10 Valores de bondad de ajuste	51
Tabla 11 Pseudo R-cuadrado	52
Tabla 12 Estimaciones de parámetro	52
Tabla 13 Valores ajuste del modelo	54
Tabla 14 Valores de bondad de ajuste	54
Tabla 15 Pseudo R-cuadrado	55
Tabla 16 Estimaciones de parámetro	55
Tabla 17 Valores ajuste del modelo	57
Tabla 18 Valores de bondad de ajuste	57
Tabla 19 Pseudo R-cuadrado	58
Tabla 20 Estimaciones de parámetro	58
Tabla 21 Valores ajuste del modelo	60
Tabla 22 Valores de bondad de ajuste	60
Tabla 23 Pseudo R-cuadrado	61
Tabla 24 Estimaciones de parámetro	61

Índice de figuras

Figura 1	Resultados para la variable Licenciamiento y sus dimensiones	41
Figura 2	Resultados para la variable Habilidades blandas y sus dimensiones....	43
Figura 3	Resultados para la variable Inserción Laboral y sus dimensiones	44

Índice de abreviaturas

EES:	Escuela de Educación Superior
IE:	Institución Educativa
IES:	Institución de Educación Superior
IESTP:	Instituto de Educación Superior Tecnológica Público
MINEDU:	Ministerio de Educación de Perú
p.:	Página
PBI:	Producto Bruto Interno
SUNEDU:	Superintendencia de Educación Superior

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue establecer la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020.

Se desarrolló el estudio con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional causal, sobre una población de 500 egresados de los institutos superiores tecnológicos de la región la libertad, en el año 2020, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria conformada por 218 estudiantes, quienes se les aplicó tres instrumentos debidamente validados para evaluar la variable licenciamiento como proceso, las habilidades blandas y la inserción laboral de los egresados de dichos institutos.

Los resultados de la presente investigación permitieron concluir que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la inserción laboral, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la variable Inserción laboral es explicada en un 93,2% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas.

Palabras clave: Licenciamiento, calidad educativa, habilidades blandas, inserción laboral, educación superior tecnológica, mercado laboral.

Abstract

The objective of this research was to establish the incidence that exists between licensing and soft skills in the labor insertion of IESTP graduates from the La Libertad region, 2020.

The study was carried out with a quantitative approach and a causal correlational descriptive design, on a population of 500 graduates from the higher technological institutes of the La Libertad region, in 2020, from which a random sample made up of 218 students was selected, who were He applied three duly validated instruments to assess the variable licensing as a process, soft skills and job placement of graduates from said institutes.

The results of the present investigation allowed us to conclude that there is a statistically significant incidence between the variables licensing and soft skills with job placement, so that according to the Nagelkerke coefficient, the variation in the job placement variable is explained in 93.2% due to the variation of the licensing and soft skills variables.

Keywords: Licensing, educational quality, soft skills, job placement, technological higher education, labor market.

Resumo

O objetivo desta pesquisa foi estabelecer a incidência que existe entre licenciamento e habilidades sociais na inserção laboral de graduados do IESTP da região de La Libertad, 2020.

O estudo foi desenvolvido com uma abordagem quantitativa e um desenho descritivo correlacional causal, em uma população de 500 graduados dos institutos de alta tecnologia da região de La Libertad, em 2020, a partir da qual foi selecionada uma amostra aleatória composta por 218 estudantes, que eram Ele aplicou três instrumentos devidamente validados para avaliar o licenciamento variável como um processo, habilidades pessoais e colocação profissional de graduados dos referidos institutos.

Os resultados da presente investigação permitiram concluir que existe uma incidência estatisticamente significativa entre as variáveis licenciamento e soft skills com colocação no emprego, portanto, de acordo com o coeficiente de Nagelkerke, a variação na variável colocação é explicada em 93,2% devido à variação das variáveis de licenciamento e habilidades pessoais.

Palavras-chave: Licenciamento, qualidade educacional, habilidades pessoais, emprego, ensino superior tecnológico, mercado de trabalho.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, sobre todo en los países en vías de desarrollo, se escucha que la educación superior concretamente los institutos de educación superior tecnológico público son de mala calidad; pero este problema tiene demasiadas aristas como el capital humano, comprobado por excelentes estudios a nivel mundial los cuales indicaron que en un país donde la mayor parte de su población se educó principalmente en la etapa de educación básica, sus oportunidades para el desarrollo en la competitividad mundial se elevaron de manera positiva y productiva; asimismo bajaron los niveles de pobreza e ignorancia. Además, en Europa, Spirovskaja (2016) encontró que las habilidades blandas presentan bajos niveles y debilidades en el trabajo en equipo y las habilidades de aprendizaje permanente fueron las habilidades blandas más significativas adquiridas por los egresados. La pérdida permanente de capital humano en los jóvenes especiales tiende a afectar a la economía nacional, al nivel del PBI, a la demanda de bienes y servicios, a la estructura demográfica de la población e hizo hincapié en los déficits estructurales de la fuerza de trabajo, dependiendo de la edad y la profesión (Vasile y Vasile, 2011).

Sin embargo, en el Perú se pudo notar, un incremento de matriculados universitarios y de educación técnica y egresados como consecuencia del incremento de las instituciones educativas (I.EE), ya sea universidades e institutos públicos y privados en los últimos años; pero ¿Qué tipo de instituciones educativas tenemos?, ¿Qué tipo de egresados se están incorporando al mercado laboral?, ¿Los egresados de las universidades e institutos presentan un perfil de calidad? ¿La educación técnica contribuye con transformación productiva del país?

Estas interrogantes surgieron debido a que las estadísticas demostraron que 1 de cada 2 egresados son empleados en su ámbito o rama profesional, arrojaron un porcentaje del 45%, lo que nos dio un indicativo de que los egresados de universidades e institutos no obtuvieron una buena preparación en sus 3 o 5 años de carrera o formación académica, convirtiéndose esta poca preparación en un factor negativo, quitándole la oportunidad a todos los egresados de ocupar un puesto en el campo laboral que genere ganancias que justifiquen la inversión en su educación, INEI (2015).

Los datos proporcionados por el MINEDU (2020) muestran que el Perú sólo existe 73 IESTP de un total de 864 de los cuales 377 son públicos y 487 privados, asimismo de los institutos licenciados tan sólo 6 son institutos públicos y los 67 restantes son privados, pudiendo destacar que en la región La Libertad no existe IESTP licenciados. Asimismo, es importante considerar que el Perú los datos sobre niveles de empleabilidad son muy escasos, en especial cuando se habla del nivel de empleabilidad de los egresados de Institutos de Educación Superior no Universidad, según el INEI (2019) el 16,2% de la población ocupada en el Perú posee estudios superiores no universitarios.

En nuestro país vimos casos donde un administrador o un asistente de administración laboraron como taxistas, lo que nos llevó a evaluar la situación e identificar porque se presentó. Habría que estudiar principalmente como fue la educación técnica y su evolución en nuestro país, saber ¿Qué factores o medidas determinaron que ciertas instituciones de educación se mantengan en el tiempo impartiendo una buena educación, siendo reconocidas por el aparato productivo, por la productividad de sus egresados, mientras que otros no lo lograron? Este estudio en parte trató de establecer la incidencia tienen el licenciamiento de las instituciones educativas y las habilidades blandas de los egresados en la inserción laboral de justamente los egresados de los IESTP de la región La Libertad.

Los egresados de los institutos de educación superior tecnológico público enfrentaron condiciones laborales particularmente desafiantes, situación que ya pudimos visualizar también en varios países con altas tasas de desempleo e informalidad en los trabajos. Este contexto se ha materializado en años recientes y ha conformado una nueva visión de la realidad entre los jóvenes y su relación con el empleo. Está comprobado que una buena inserción laboral redundará en empleos de mejor calidad en el futuro. En cambio, un mal comienzo laboral, en un extremo, puede desencadenar la situación de pobreza y convertirse en un obstáculo difícil de remontar a lo largo de su trayectoria.

Cuando salieron a buscar un empleo los egresados deben enfrentar numerosas negativas, como tasas de desempleo que duplican a la del resto de la

población. Y muchos de ellos, cuando consiguieron un trabajo, con frecuencia se vieron que fueron en condiciones de informalidad. Estas situaciones pudieron atribuirse en la mayoría de los casos a la poca experiencia y formación, así como también a las situaciones macro y microeconómicas por las cuales puede estar atravesando el país. Esto en la actualidad mundial es de carácter relevante ya que muchas naciones se encuentran en un crecimiento económico en baja escala, lo que aumentaron las tasas de desempleo. Al respecto Subramaniam (2013) encontró “el papel de las habilidades blandas es fundamental y que la adquisición de estas es importante para alumnos”. La comprensión de las habilidades blandas en sí misma es vital para que los egresados se conviertan en seres organizados y operativos, dependiendo de la comprensión, los talentos y las actitudes de los mismos.

Por ello, para tener una inserción laboral exitosa, los egresados debieron llegar al mercado laboral ya contando con experiencias, aptitudes, habilidades o destrezas; además, de las formas para promover el trabajo decente, por lo que sin duda debieron empezar con esto en una etapa temprana durante la época de la escuela. Esto es sumamente importante, ya que como el mercado laboral fue mutando a través de los años, en el que los trabajos de por vida casi ya no existen, se debió reforzar la necesidad de acciones que permitan mantener la empleabilidad del egresado hasta su vejez. Lógicamente que el mismo egresado debió capitalizarse constantemente para adquirir nuevos aprendizajes, entre otros aspectos.

Cuando un egresado salió por primera vez al mercado laboral a buscar su primera remuneración o salario, no tuvo aún tantos conocimientos técnicos, por lo que lógicamente que las empresas no los requirieron. Lo que si evaluaron fueron las denominadas habilidades blandas, las cuales fueron indispensables para lograr un exitoso desempeño en el trabajo. Apuntaron como habilidades blandas en el egresado profesional principalmente aptitudes, personalidad valores adquiridos, así como conocimientos.

Sin dudas que las habilidades blandas con las que debieron contar los egresados en mayor o menor medida para su primer empleo fueron entre otras,

manejar una buena comunicación interpersonal, empatía, iniciativa, proactividad, orientación al cliente y hacia los resultados, adaptabilidad, captación para aprender rápidamente, persistencia, orden, trabajo en equipo y organización. La capacitación académica fue necesaria, aunque no fue suficiente para obtener un empleo adecuadamente remunerado. Al respecto, la comunicación fue un factor muy importante y Ngang (2018) estableció que la habilidad de comunicación se refirió a la capacidad de los egresados para practicar el lenguaje oral y escrito de manera eficiente en la comunicación.

Para el mundo laboral, por otra parte, las habilidades blandas fueron muchas veces más relevantes que las habilidades duras. El empleador evaluó las habilidades blandas del candidato a través de diversos test para efectuar su contratación. Por lo cual, los egresados debieron desarrollar sus habilidades blandas. Tuvieron que ser sumamente ágiles, captar rápidamente y desarrollar nuevas habilidades, según se fue presentando la demanda laboral para ellos. Por ello, fue ideal que los egresados se involucren bien en actividades extracurriculares, para desarrollar este tipo de habilidades blandas.

La formulación del problema general fue: ¿Cómo incide el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020? Este problema general se subdivide en los problemas específicos, siguientes: Problema específico 1: ¿Cómo incide el licenciamiento y las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020? Problema específico 2: ¿Cómo incide el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020? Problema específico 3: ¿Cómo incide el licenciamiento y las habilidades blandas en el espíritu emprendedor de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020? Problema específico 4: ¿Cómo incide el licenciamiento y las habilidades blandas en la creación de empleo de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020?

La investigación se justificó teóricamente en base a la teoría humanista sustentadas por Maslow, la misma que aplicó para la inserción laboral y la incidencia de los dos aspectos de esta investigación como son el licenciamiento y

habilidades blandas; de igual modo presentó justificación basada en la teoría de Schulte que trata del se capital humano en que tiene que ver con el proceso de inserción en el trabajo.

Como finalidad de la presente investigación se tiene el incremento del conocimiento, así como la toma de medidas que permitan corregir o solucionar los conflictos que se presentan de manera constante, asimismo se hicieron planteamientos o recomendaciones con el propósito de beneficiar a la institución educativa, a la vez que se planteó una propuesta respecto del sistema de seguimiento y oferta laboral de los egresados de los IESTP de la región la libertad.

Esta investigación tuvo una justificación práctica el sentido de que en base a actividades diarias y actividades que procuren la mejora de la percepción de las variables estudiadas en la investigación se lograron que los egresados de los institutos para la presente investigación en la región La Libertad, reflexionar y desarrollarán de mejor manera dichas variables, en el periodo 2020.

La investigación brindó procesos metodológicos, luego de plantearse el modelo investigativo y los instrumentos de evaluación, los cuales, luego de ser aprobados por la casa de estudio puede servir como archivo bibliotecario para posteriores investigaciones en un contexto relacionado.

Es importante mencionar, que la realidad problemática planteada para la presente investigación concierne a los beneficiarios, dado que funcionan los resultados obtenidos se logró generar un diagnóstico, el mismo que se podría aplicar con el propósito de lograr correctivos y desarrollar nuevas acciones en pro del licenciamiento, las habilidades blandas y la inserción laboral, de los egresados de los IESTP en la región La libertad

La investigación plantea como objetivo general: Establecer la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020. Los cuales a su vez presentaron los siguientes objetivos específicos: Objetivo específico 1: Determinar la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la

empleabilidad de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020. Objetivo específico 2: Determinar la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados IESTP de la región La Libertad, 2020. Objetivo específico 3: Determinar la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en el espíritu emprendedor de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020. Objetivo específico 4: Determinar la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la creación de empleo de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020.

Mientras que la hipótesis general fue: Existe incidencia significativa por parte del licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020.

Las hipótesis específicas fueron: Hipótesis 1: Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados del IESTP de la región La Libertad, 2020. Hipótesis 2: Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados del IESTP de la región La Libertad, 2020. Hipótesis 3: Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en el espíritu emprendedor de los egresados del IESTP de la región La Libertad, 2020. Hipótesis 4: Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la creación de empleo de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes nacionales considerados para la presente investigación son los siguientes:

Cruzado (2019) presenta su tesis titulada Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte sede los Olivos, año 2018, a la escuela de universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal, para obtener el grado de maestro en educación, siendo el objetivo de la investigación explicar la influencia de las competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte sede los Olivos, año 2018.

La investigación se desarrollo en un enfoque cuantitativo, siendo el diseño de tipo o experimental correlacional causal, de corte transversal, con una muestra constituida por 82 alumnos egresados de la Facultad de Negocios de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte sede Los Olivos.

Las conclusiones muestran que el valor del coeficiente de Nagelkerke, presenta una variabilidad de las competencias blandas que depende del 9,1% de la empleabilidad en al Universidad Privada del Norte sede Los Olivos, año 2018.

Peralta (2015) desarrolla la tesis titulada Formación Profesional en Hotelería y Turismo e Inserción Laboral Caso: Facultad de Ciencias Aplicadas-UNCP-Tarma. El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia de la formación profesional en la inserción laboral de los egresados y la hipótesis planteaba una incidencia determinante de la formación profesional en la inserción laboral de los egresados. El tipo de investigación es aplicado, nivel descriptivo explicativo, el diseño no experimental - transversal, el estudio incluye una muestra de 62 egresados entre los años 2008-2012, la recolección de datos se realizó mediante un cuestionario virtual con la ayuda del google drive.

Los resultados indican que la formación profesional en Hotelería y Turismo incide de manera moderada en la inserción laboral de los egresados, en la Universidad Nacional del Centro del Perú, en el periodo 2008 - 2012, con un R² (Coeficiente de determinación) de 64.2% y un nivel de significancia (error) del 1%.

Palomino (2019) en su tesis titulada “Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N° 168 APJ, Ugel 05, 2019”, concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y las habilidades blandas en los docentes, encontrándose el valor de 0.873 para el coeficiente de correlación de Spearman, lo cual indica que existe una relación que es directa, es decir positiva entre las variables de estudio, asimismo la gestión administrativa presenta relación significativa con la dimensión empatía de las habilidades blandas en los docentes, alcanzando el coeficiente de correlación de Spearman de 0.653, la misma que indica que existe una relación directa entre la variable gestión administrativa y dicha dimensión de las habilidades blandas asimismo se puede evidenciar que también la gestión administrativa presenta relación de manera significativa con la dimensión creatividad de las habilidades blandas de los docentes, hallándose el valor de 0.627 para el coeficiente correlación de Spearman lo cual indica que existe una relación la cual es positiva y directa entre las variables mencionadas y finalmente tenemos que la gestión administrativa presenta relación significativa con la dimensión liderazgo de las habilidades blandas de los docentes, obteniéndose el valor de 0.583 para el coeficiente de correlación entre dichas variables y dimensión.

Padilla y Quispe (2018), quienes plantearon su investigación relacionada con los factores de calidad que se conciernen al presupuesto anual que requieren las Universidades Públicas, en cumplimiento a la normativa de exige el Licenciamiento de estas instituciones para su certificación profesional. Teniendo como objetivo, establecer un programa que permita cumplir con el Licenciamiento de las mismas. Este estudio se desarrolló utilizando una metodología con diseño descriptivo, no experimental y un enfoque comparativo. Llegando a la conclusión, que solo el 20% de las Universidades Públicas lograron su licenciamiento durante el periodo académico que transcurre entre el 2014 hasta el 2017, evidenciando que aquellas instituciones que no obtuvieron su Licenciamiento recibieron menos ingresos económicos, lo cual afectó su desarrollo tecnológico, su aporte científico, sus proyectos innovadores y por ende su nivel académico y adquisición de habilidades blandas de sus egresados.

Alay (2018) en su tesis titulado “Percepción sobre el licenciamiento y la valoración de los estudiantes de las universidades privadas licenciadas de lima norte, 2018” Lima, de diseño no experimental transeccional transversal de tipo descriptivo explicativo donde para variable valoración de los estudiantes universitarios su teórico base es Lau, con una población de 940 estudiantes de los últimos ciclos (IX y X) de las universidades licenciadas de Lima Norte. La muestra estuvo constituida por 300 estudiantes, extraídos de la población. Los resultados permitieron concluir que en el 33% de los estudiantes de la muestra, el impacto del licenciamiento fue inadecuado, en tanto que para el 38% de los estudiantes el impacto del licenciamiento de regular y para el rescate de tener por ciento consideraron que un adecuado impacto por parte del licenciamiento, es así que se concluye que en una gran mayoría de los estudiantes consideran que el impacto fue regular.

Landeras, Flores, Ucañan, Domínguez y Bravo (2018) en el artículo “Inserción laboral de egresados de la facultad de educación USP 2000-2010”, Chimbote, concluyeron que el 43% de egresados se incorporó al mercado laboral antes de concluir sus estudios y al poco tiempo de haber egresado, haciendo un total de 72%. El 96% está ejerciendo la carrera que estudió, el 86% se desempeñan como docentes, un 5% como especialista de UGEL, 1% como director y auxiliar. La condición laboral es que un 11% son nombrados, el 61% tienen contrato a plazo fijo, el 13% ostentan un contrato temporal. Sólo el 24% está inmerso en la carrera pública magisterial; así mismo el 41% de egresados laboran en el sector público y el 59% en el sector privado; las regiones en la que trabajan nuestros egresados son las regiones Ancash y La Libertad. Finalmente, el 59%, así como el 41% reconoce estar muy satisfecho y satisfecho, respectivamente, con la formación recibida en la Facultad de Educación y Humanidades USP.

Barrón (2018) en su tesis titulada “Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa Ricardo Palma de Acopampa, Carhuaz- 2017”, investigación de tipo experimental en la que se pudo evidenciar que hubo una influencia significativa por parte de las habilidades blandas en la mejora de la interacción por parte de los docentes en el aula, también se pudo evidenciar una mejora en la interacción lineal por parte de los

docentes, también se vio beneficiada la interacción poligonales y la dimensión momento post activo, por parte de los docentes de la institución educativa en la que se realizó dicha investigación.

Los antecedentes internacionales considerados para la presente investigación son las siguientes:

Pineda y Moreno (2019) en su artículo “Instrumentos para la determinación de los factores de la inserción laboral en estudiantes universitarios”, concluyeron que la educación o la adquisición de un licenciamento no basta para la inserción laboral; existen muchos factores de los que depende esta inserción y que requieren de un mayor análisis, visión y la aplicabilidad de herramientas, estrategias y habilidades de formación individual de los que depende el insertarse en la oferta laboral. El Estado es cuestionado, muchas de las decisiones tomadas al igual que las políticas siguen siendo precarias aún. Es por ello la importancia de tomar decisiones que den sustento a las necesidades y requerimientos laborales para favorecer a la inclusión en el campo laboral de los nuevos profesionales en las empresas de los mercados actuales, mediante programas complementarios para incrementar la empleabilidad y con ello las expectativas empresariales.

Danacica (2018) en su artículo “Labor market insertion of higher educated people – a literatura review”, concluyó que el objetivo de este primer trabajo fue presentar una revisión de la literatura centrada en la fuerza laboral con una educación superior. Una serie de estudios publicados en la literatura muestra los efectos negativos económicos, sociales e individuales que el desempleo y la subocupación generan en muchos países no solo los que se encuentran en vías del desarrollo sino también en los ya desarrollados. Estudios científicos recientes destacan la existencia de un vínculo significativo entre el desempleo, el subempleo y los problemas sociales complejos. La motivación detrás de la decisión de elegir este tema de investigación fue comprender profundamente las particularidades del empleo, el subempleo y el desempleo en Rumania, estimar el efecto de los factores que influyen en estos fenómenos e identificar grupos vulnerables, individuos difíciles de integrar en el mercado laboral, por lo tanto proporcionando una base científica sólida para el desarrollo e implementación de

medidas efectivas adaptadas a las necesidades y el perfil poblacional de universidades y tecnológicos.

Andreas (2018) en su artículo “Effects of the decline in social capital on college graduates’ soft skills”, concluyó que se culpan a las instituciones de educación superior por la ausencia de habilidades blandas en sus graduados, negocios, universidades y las comunidades harían bien en buscar alternativas formas de enseñar cómo se puede crear capital social. Tal las iniciativas ayudarán tanto a los estudiantes actuales como a los recién graduados para desarrollar habilidades blandas esenciales que aún no tienen dominado.

Wheeler (2016) en su artículo “Soft Skills - The Importance of Cultivating Emotional Intelligence”, concluyó que aunque el conocimiento técnico, la educación y otros indicadores de logros o habilidades difíciles pueden conseguirle el trabajo, a menudo son las habilidades blandas las que le permiten avanzar, ascender y tener una carrera exitosa; además, enfatiza que las habilidades blandas permite desarrollar mayor inteligencia emocional, y estas son las habilidades que podrían allanar el camino para su éxito final.

Vera (2016) en su artículo “Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado”, concluye que la globalización y la economía del mercado, es transversal a todas las áreas y obliga tanto a profesionales, técnicos, en el presente siglo a estar preparados para desenvolverse en diferentes contextos e interactuar con personas de diversas disciplinas y también de diferentes estratos socioculturales, por ende hoy en día no es suficiente poseer un buen trabajo sino que es importante tener una actitud proactiva es enérgica, que permita contribuir con el adecuado desempeño laboral y también con el adecuado funcionamiento de los equipos que se dan en las organizaciones en general. Trabajar entonces el desarrollo de nuestras habilidades blandas, se constituye un ejercicio que vale la pena, no sólo porque el mercado laboral así lo demanda, sino que para nuestro propio beneficio.

Con respecto a la variable licenciamiento se tomó el antecedente de Tacuche (2019) en su tesis de maestría titulada “Propuesta de articulación entre el

licenciamiento y acreditación en el marco de la rectoría del Ministerio de Educación para articular la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria” el autor concluye que el licenciamiento como parte de la reforma universitaria, ha contribuido a que las universidades del país se formalicen. Es bien sabido que la estructura universitaria se caracteriza por ser caótica, informal y también desordenada, esto vinculado al hecho de que no se superan los estándares mínimos de calidad que deben de poseer, eso ahora está cambiando gracias a la regulación que impone el licenciamiento. Si bien es cierto que la propuesta del incremento de la calidad universitaria, por el momento sólo ha quedado en el hecho de licenciamiento que se constituye más que todo en un acto formal, sin embargo, se debe propender hacia la excelencia académica, naturalmente es comprensible que lograr ello ha de llevar un tiempo, sin embargo, es el norte debe permanecer como parte de la reforma universitaria.

Plasencia (2019) en su artículo titulado “Licenciamiento institucional e investigación” precisa que con la puesta en marcha del licenciamiento ha habido un cambio en el paradigma de la labor docente universitaria, pues antes de la reforma universitaria básicamente el docente se preocupaba por sus labores académicas, dejando de lado, obviando un aspecto fundamental de la vida universitaria como es la labor de investigación. La evaluación que el ente académico responsable realizada, no tomaba con la debida seriedad la investigación como uno de los fines principales de la Universidad, haciendo dudar de la competencia por la capacidad para investigar de los profesionales egresados y graduados de la Universidad.

Tito (2019) en su tesis titulada “Nivel de conocimiento por escuelas profesionales acerca de las condiciones básicas de la calidad del licenciamiento de una universidad de Lima Metropolitana – 2018” concluye en lo que respecta a la escuela profesional de ingeniería industrial se tiene que el conocimiento en un nivel alto alcanza el 63.5% de los encuestados, en tanto que el 39.1% de los profesionales de arquitectura poseen un nivel alto de conocimientos respecto de las condiciones básicas de la calidad del licenciamiento, mientras que el 61.7% de los profesionales de ingeniería civil también se ubican en el nivel alto de

conocimiento, en tanto que los encuestados de la escuela profesional de negocios internacionales se ubican en un 37.7% en nivel alto de conocimientos.

Tupayachi y López (2018) en su tesis de maestría titulada “Implementación de nuevas políticas para SUNEDU en el proceso de licenciamiento de universidades interculturales del Perú” concluyeron que las políticas que aplica la SUNEDU como parte de las condiciones básicas de calidad que permiten el licenciamiento institucional, no resultan ser las más adecuadas, pues su implementación por parte de la mayoría de las universidades no se da de manera igualitaria, dado que el contexto en el que se encuentran muchas universidades difiere de otras, tanto en el tema educativo como en el administrativo, siendo importante tomar en cuenta muchos más factores que permitan un adecuado el licenciamiento institucional. Como resultado de las encuestas aplicadas al personal directivo y de apoyo de universidades interculturales, se ha podido encontrar factores que dificultan el proceso de licenciamiento en las universidades interculturales, entre los factores encontrados es que no existe personal adecuadamente capacitado o idóneo que pueda contribuir en el licenciamiento institucional, asimismo la capacitación brindada por los órganos rectores de educación superior universitaria es deficiente o casi inexistente, cuando hablamos de los órganos rectores nos referimos al MINEDU y SUNEDU, por otra parte se evidencia también que no existe un adecuado presupuesto otorgado por el Ministerio de Economía y Finanzas que permita solventar los gastos generados para contar con las condiciones básicas de calidad que la SUNEDU recomienda.

Prieto (2018) en su tesis titulada “Proceso de licenciamiento en la actividad académica de los docentes de las facultades de Antropología y Ciencia de la Comunicación de la UNCP, Huancayo - 2018” concluye que las facultades de ciencias de la comunicación y antropología de la UNCP presentan un avance de aproximadamente 50% en lo que respecta a los objetivos académicos, más precisamente en el desarrollo de sílabas por competencias, asimismo los encuestados en un 73.3% afirman que existe secuencia y coherencia en los planes de estudios que se vienen manejando en dichas facultades. Por otro lado el 56.7% de los encuestados también afirman que dichas facultades cuentan con un adecuado sistema de información para la gestión docente, lo cual permite un

contacto más frecuente entre los estudiantes y el docente, asimismo en lo que refiere a la dimensión equipamiento e infraestructura el 56.7% de los encuestados ve como un problema importante el no contar con agua en forma permanente, mientras que el 96.7% consideran insuficientes los servicios higiénicos en el caso de los docentes no cuentan con servicios higiénicos de uso exclusivo para los mismos, finalmente el 53.3% de los estudiantes manifiestan que no tienen sala de profesores y el 66.7% de los encuestados manifiestan que no cuentan con biblioteca actualizada.

Gallegos (2017) en su artículo titulado “Educación Superior y licenciamiento: El caso de las universidades del Perú” concluye que la SUNEDU en el proceso de licenciamiento no tuvo en cuenta las diferentes realidades por las que atraviesan las universidades públicas, es así que se pusieron condiciones básicas de calidad, sin embargo no se dio un adecuado presupuesto para su implementación en las universidades públicas, lo cual es una condena por anticipado para el incumplimiento del mismo lo cual deviene en una marginación y postergación que de no solucionarse será más notoria en el futuro y complicará la situación de abandono en el que se encuentran las universidades públicas. Asimismo, la investigación concluye que ya antes de la implementación de la ley universitaria, las universidades eran calificadas de manera desaprobado por la sociedad, después del proceso de licenciamiento dicha percepción sea de profundizar, pues ante las carencias de la Universidad estatal la Universidad privada está en una ventaja bastante notoria, ello conlleva preguntarse qué tan importante es la reforma universitaria, y la respuesta es que no es muy importante en la manera en que se ha dado pues pretende elitista la educación universitaria convirtiéndola en un servicio al servicio de pocos y que terminará mutilando los sueños de muchos de nuestros jóvenes.

Flores y Toratto (2017) en su tesis titulada “Licenciamiento y acreditación universitaria para el aseguramiento de la calidad educativa en la Universidad Nacional de Ucayali” concluyen que existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y la calidad educativa, en la Universidad nacional del Ucayali, alcanzándose un coeficiente de correlación de 0.684, tendiente a correlación alta, de manera similar se muestra que existe relación directa y

significativa entre la gestión administrativa y la calidad educativa, alcanzándose un coeficiente de correlación de 0.818 lo que indica una correlación directa y alta, finalmente se pudo evidenciar que la gestión curricular y la calidad educativa también presentan correlación significativa obteniéndose un valor de 0.711 para el coeficiente de correlación, asimismo la gestión educativa y de calidad educativa en la Universidad nacional del Ucayali y presentan un índice de correlación de 0.731 lo que indica que cuanto mejor sea la gestión educativa, entonces la calidad educativa ha de ser mejor y viceversa.

Con respecto a las habilidades blandas se tomó el antecedente de Husted, Rodríguez y Álvarez (2018) en su artículo titulado “Las habilidades blandas” concluyeron que el profesional a lo largo de su desempeño realizó trabajos en los que requirieron de sus habilidades blandas y en este caso debieron demostrar gran profesionalismo. Es decir, ser productivo y estar actualizado mostrando excelencia en el ejercicio de sus labores.

Granda (2018) en su tesis titulada Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas, decidió establecer la relación entre los integrantes de una organización, de diseño básico, donde Para la variable habilidades blandas su teórico base fue Bassi y para la variable Calidad de servicio su teórico base fue Moller, demuestran que las habilidades blandas, en el contexto empresarial y al servicio del cliente, permite crear que este tenga una percepción favorable del producto que se le ofrece.

Guerra (2018) en el artículo Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios, concluyo que Las Universidades asumen un reto esencial en el desarrollo de un país por lo que están obligadas a entrenar profesionales altamente capacitados en todos los aspectos debiendo incluir en su entrenamiento las habilidades blandas, las cuales fueron definidas y conceptualizados en el presente estudio, concluyendo que existe la necesidad de construir o modificar la pedagogía docente a fin de que la educación superior desarrolle paralelamente en el estudiante el que hacer en su profesión y el ser un profesional de excelencia.

Sánchez (2016) en su tesis titulada Estudio de la perspectiva de las habilidades blandas y su importancia por parte de los profesores y los estudiantes del área de Informática Empresarial del Colegio Técnico Profesional de Cartagena Costa Rica enfatizo que las perspectivas de las habilidades blandas y su importancia por parte de los profesores y los estudiantes del nivel superior son pocas, esto según indicativo de 42% que demuestra que los estudiantes dedican pocas horas al desarrollo de sus tareas asignadas, lo que demuestra que las habilidades blandas del estudiante están ausentes y probablemente seguirán ausentes a lo largo de su desempeño como profesional licenciado.

Por otra parte, las habilidades blandas no sólo son importantes para el éxito laboral también lo son para el ámbito personal.

Pachauri y Yadav (2014) describieron las habilidades blandas como tendencias de personalidad, gracia social, fluidez del lenguaje, hábitos privados, amistad y optimismo en diversos grados. Así mismo, las habilidades blandas deben adoptarse como una característica común de la selección de habilidades comunitarias y rasgos de carácter de un profesional.

Tang y Tan (2015) manifestaron que el liderazgo es muy favorable en la ejecución de actividades, garantizando de que sean efectivas y eficientes. Barrón, et., (2018) indicó que las habilidades blandas influyen ampliamente en el desarrollo de la interacción dentro de profesionales de las organizaciones académicas. Farrington, et al., (2012) estableció que los talentos abarcan hechos sobre las actitudes y motivaciones de un personaje, como la idea de uno mismo, los ideales de que la persona.

El desarrollo de estas habilidades, viene dado por la fusión de habilidades sociales como empatía, creatividad, liderazgo, buena comunicación con los demás, entre otras, que ayudan a las personas a interrelacionarse de una forma efectiva y correcta. (Toulouse Lautrec, 2018). En cuanto a la adquisición de las habilidades blandas, se establece como el potencial para la transferencia y creación del conocimiento. Al mismo tiempo que Lim, Tang y Tan (2013) manifestaron que las habilidades blandas representan una actividad social que considera colaboración comunitaria. Además, Gabriel-Petit (2014) argumenta que

las personas necesitan tener estas habilidades blandas para tener éxito en el trabajo y en la vida. La ausencia de habilidades sociales puede ser una limitación y, en última instancia, puede conducir a la imposibilidad de obtener y/o mantener un empleo. Wheeler (2016), consideró que las habilidades blandas proporcionan inteligencia emocional que los colaboradores requieren para generar autoconciencia, automotivación, empatías y habilidades sociales. Chamorro-Premuzic, Arteche, Bremner, Greven y Furnham (2010, p.221) es importante implementar un conjunto de atributos no académicos, como la capacidad de cooperar, comunicarse y resolver problemas, a menudo denominados genéricos o habilidades blandas en la educación superior.

Wats y Kumar (2009) indicó que, con las tendencias educativas cambiantes, la versatilidad de los cursos de formación, la disponibilidad de una gran cantidad de personal cualificado, la competencia por la adquisición de empleo y la sostenibilidad del empleo se hace cada vez más dura.

Desde la perspectiva de Maslow (1991) citado en Chiavenato (2009, p. 287) y Heckman y Kautz (2012); son cuatro las etapas en las cuales se desarrolla el aprendizaje de las habilidades blandas:

Incompetencia inconsciente: se da cuando la persona no conoce algo, carece de experiencia en ese algo, y es comparable con proceso de seguir: no sé, no sé cómo se hace, no sabemos que no poseemos habilidad alguna, son también llamados analfabetos emocionales.

Incompetencia consciente: se presenta cuando se percibe que existen cosas que uno no conoce, sin embargo, se toma la decisión de aprender acerca de ello o de no aprender, desarrollar o no desarrollar sus carencias. Si la persona decide avanzar en el proceso de conocimiento, es seguro que surgirán problemas, lo cual ha de conllevar a la atención consciente. Dicha etapa no tiene que ser muy extensa o el proceso no tiene que ser muy incómodo, de tal manera que logren desalentar al estudiante en su aprendizaje por lo que se sugiere dosificar el tiempo en períodos manejables y no olvidarse que la motivación en dicho proceso juega un papel una meta.

Competencia consciente: es una etapa en el que la persona está capacitada para lograr o hacer algo haciendo uso de la atención la concentración, es así que al momento de adquirir alguna habilidad o competencia es importante y necesario estar conscientes del proceso que se está realizando para poder afianzarlo, cada etapa paso de dicho proceso ha de ser internalizado y transmitido al cerebro, de tal manera que pueda retener la técnica y poder revocarla en otros momentos.

Competencia inconsciente: la misma se da, cuando la competencia pasa a ser automática, es así que la mente consciente ya no se ocupa de ella sino de otras actividades en forma simultánea, la persona deja de ser consciente de que posee una competencia o habilidad, dado que la desarrolla de manera automática, se dice entonces que la competencia o habilidad ha sido incorporada al inconsciente y ella surge de manera instintiva o automática cuando es requerida.

Las habilidades blandas se caracterizan porque permiten actuar de una manera más efectiva la persona que la posee, en los escenarios donde le toque desenvolverse. Para el presente estudio se tuvo en cuenta tres habilidades las mismas que son consideradas como fundamentales en el desarrollo del profesional de arquitectura, las mismas son el liderazgo, la creatividad y la empatía, las mismas que se incorporan en el interior del modelo de enseñanza Toulouse Thinking, el mismo que propone la creatividad, la pasión y la libertad como los pilares que permiten lograr un adecuado aprendizaje, (Toulouse Lautrec, 2018).

En el programa Beca 18, se tienen estudiantes que son talentosos, líderes y emprendedores en sus comunidades, que no se encuentran con recursos económicos adecuados que les permitan cursar estudios superiores es así que, después de un concurso de méritos, son seleccionados para cursar estudios en el Instituto Toulouse Lautrec. Lo cual hace importante e indispensable el fortalecer las habilidades sociales, que permitan que dichos jóvenes presenten mayores oportunidades de trabajo, (Manrique, Oyarzabal y Herrera, 2018) y Villanueva (2017) encontró que el emprendimiento mejora las habilidades blandas.

La dimensión empatía se constituye en una habilidad que pertenece al dominio interpersonal, siendo esta clave para el desarrollo de la inteligencia

emocional, la misma que es definida como una capacidad que permite entender las emociones de los demás, la empatía permite comprender en profundidad el mensaje del otro, saber interpretar el lenguaje verbal y no verbal (López, Gordillo y Grau, 2016).

La empatía se constituye así una capacidad, que permiten comprender y compartir, el estado mental o emoción de otra persona. A menudo se caracteriza por la posibilidad de ponerse en la posición de otro, o como decimos en los zapatos del otro, o de alguna manera poder experimentar desde la perspectiva de otra persona las emociones que deficiente. El origen de la palabra empatía, se remonta así a la década de 1880, atribuyéndosele al psicólogo alemán Theodore Lipps. El término *einfühlung*, que traducido al español significa sentimiento, lo que es lo mismo apreciación personal de los sentimientos de los demás. La empatía también ha sido definida como un proceso que permite tener una experiencia subjetiva de una persona al comprender y compartir indirectamente la experiencia de las otras personas, en tanto mantiene su postura de observador. La empatía entonces además de recoger los sentimientos de los demás y comprendemos, también busca las causas de estos sentimientos y el participar en la experiencia del otro para formar parte de esa (Keen, 2007).

La empatía es una competencia que mejora las relaciones en cada aspecto de vida. Hay beneficios tanto para el que da como para el recibe. Algunos colaboradores de un artículo de Harvard Business Review (Leading by Pollack, 2004) enfatizaron que la empatía es una habilidad de inteligencia emocional que es esencial para un buen liderazgo, pero que debe perfeccionarse consciente y concienzudamente para evitar el mal uso.

Pollack (2004) enfatizó la importancia de comunicarse con empatía en el lugar de trabajo poniéndose en el lugar del oyente. Por ejemplo, según Pollack, cuando solicite a los empleados que vayan a su oficina, infórmeles sobre el propósito para evitar causarles pánico innecesario. Se enfatizan las habilidades de empatía en las empresas para mejorar las relaciones con los clientes

La dimensión creatividad se constituye una capacidad, que como su nombre lo indica permite crear. La persona que posee la capacidad de creatividad

presenta diferentes formas de realizar una tarea de manera diferente a la convencional, es así que las personas creativas pueden presentar nuevas soluciones a problemas, muchas veces diferentes, más simples y eficientes. Una persona es tanto más inteligente como más eficazmente soluciona los problemas de la más diversa índole que se le presenten (De Pardo, 2011).

En términos más generales, según Porto y Merino (2008) afirman que una persona creativa posee de valores importantes: calidad de percepción, confianza en sí mismo, capacidad intuitiva, entusiasmo imaginación y curiosidad intelectual.

Las organizaciones e industrias han mostrado un gran interés en la creatividad en las últimas décadas, debido a su impacto en resultados importantes. Actualmente, el concepto se discute en diversas áreas de la gestión y los negocios, como la estrategia, la innovación, la tecnología y la gestión del conocimiento, además, ha dado lugar a la aparición de construcciones similares, como la creatividad del equipo y la creatividad de la organización.

La creatividad se ha vuelto esencial a medida que las organizaciones se enfrentan hoy a la competencia económica mundial. El éxito y la supervivencia de la empresa dependen del grado en que puedan transformar las ideas creativas en productos y servicios innovadores. Como la innovación es "la implementación exitosa de ideas creativas dentro de una organización", podemos decir que la creatividad de los empleados y los equipos es el punto de partida para la innovación. Por esa razón, el desarrollo de la creatividad es esencial para las organizaciones que desean responder a la tecnología avanzada; entorno cambiante y estructura organizativa y superación de la competencia, (Pretorius, M.; Millard, S.M. & Kruger, M.E. (2005).

Comprender los factores asociados con individuos creativos, grupos y organizaciones es muy importante para el éxito organizacional. Ser creativo debe ser alentado por las organizaciones, ya que la creatividad es la piedra angular del cambio organizacional y la base de innovación, que es clave para la efectividad organizacional, (DiLiello y Houghton, 2006).

La creatividad es un concepto multifacético que es el resultado de las interacciones entre varios componentes importantes y las condiciones externas en el entorno de trabajo pueden inhibir o facilitar el rendimiento creativo. Las organizaciones deben darse cuenta de la importancia de la creatividad para niveles más altos de desempeño, lo que requiere un ambiente de trabajo de apoyo.

La dimensión liderazgo es importante para entender el comportamiento del ser humano en el desarrollo de sus actividades y en la búsqueda de logros, pero estas definiciones son tan variadas como los investigadores que las han estudiado y en el campo académico sucede lo mismo, los desacuerdos persisten, lo cual produce diferentes entendimientos del concepto con diferentes puntos de vista y diferentes perspectivas (Yukl, 2008).

Según el Diccionario de la Lengua Española, cuando se habla de liderazgo se define la jefatura dirección de la organización. Según el diccionario de las ciencias de la conducta (Wolman, 1999, p. 45) lo definió al liderazgo en términos de cualidades de la personalidad, así como la habilidad que favorece el control y la guía de otros individuos. Podemos así decir que el liderazgo se constituye en un intento de realizar una influencia interpersonal, tomando como medio el proceso de comunicación, y el objetivo, el logro de varias una meta.

Existen diferentes tipos de liderazgo, si tenemos el liderazgo transformacional o transformador, el liderazgo institucional, el liderazgo educativo, liderazgo organizacional entre otros. En cuanto hablamos de liderazgo educativo este puede ser definido en términos de la responsabilidad que se tiene un ámbito institucional escolar y su propósito se basa en la necesidad de orientar al estudiante con el propósito de obtener o lograr objetivos en común, así como la adquisición de los conocimientos que son adecuados y que contribuyen de manera efectiva al logro de sus metas tanto personales como profesionales.

La mayoría de las organizaciones están de acuerdo hoy en día en que el liderazgo efectivo es uno de los contribuyentes más importantes para el desempeño y desarrollo organizacional general. Los líderes inteligentes son aquellos que tienen una gran cantidad de habilidades y conocimientos adquiridos

de la experiencia que les permite gestionar de manera efectiva y eficiente las tareas de la vida diaria. Siempre se requiere un liderazgo efectivo para lograr un desarrollo efectivo Simiyu (2015).

Se reconoce la importancia de la cultura al abordar el tema del desarrollo organizacional, hay algunos obstáculos que pueden afectar los esfuerzos de gestión del cambio, que incluyen la cultura del secreto, la cultura del individualismo y la cultura del silencio. El liderazgo competente puede manejar y manejar tales problemas.

Hay algunas competencias de liderazgo que han sido probadas y obligatorias para un liderazgo efectivo y exitoso. Hay diferentes competencias que son muy efectivas para los líderes y que también tienen conexión con el desarrollo organizacional exitoso. Virtanen destaca algunas competencias de los líderes y las relaciona con el desarrollo organizacional exitoso en su modelo de competencias líderes (Virtanen, 2000). Destaca el papel del liderazgo y sus competencias con el desarrollo organizacional exitoso. Explica además que estas son las capacidades y competencias más importantes que son útiles y útiles para el desarrollo organizacional. Según los diferentes autores, las competencias de liderazgo están fuertemente conectadas con el desarrollo organizacional exitoso, las competencias de liderazgo tienen una gran relación con el éxito y el desarrollo organizacional.

Al hablar de las organizaciones, el liderazgo y su papel son el tema más preocupante en la gestión de las organizaciones y el cambio organizativo. Los académicos aceptan que el liderazgo organizacional tiene un papel central en la evolución y el cultivo de una organización. Puede ayudar al miembro de una organización y a los equipos de trabajo a enfrentar los desafíos y trabajar para lograr el objetivo organizacional de una manera digna. El papel de un líder también es muy importante al abordar el problema del cambio para las organizaciones. El proceso de cambio organizacional es muy exigente y desafiante. El liderazgo estratégico es muy necesario para las organizaciones, que es capaz de predecir las alteraciones y cambios esenciales, en beneficio y crear el compromiso requerido y un ambiente altamente adecuado para que los

trabajadores y los equipos entiendan y adopten estos cambios con éxito. Persona, de muchas maneras, que puede tener diferentes competencias, capacidades y características. Diferentes académicos presentan diferentes teorías y discuten las características del liderazgo, (Virtanen, 2000). También señalan las capacidades de un líder que pueden hacerlo más eficaz en la gestión de las organizaciones. Los investigadores también pueden presentar diferentes estilos de liderazgo por parte de los investigadores que un líder puede adoptar para ser más efectivos en la gestión de las organizaciones y el proceso de cambio organizacional

Tarapué (2017) en su tesis titulada La inserción laboral de las egresadas del bachillerato técnico, determinó que el 40%, de las empresas prefiere contratar personal con título 57 universitario o de tecnología antes que a aquellos que poseen un título de bachiller, más sin embargo posteriormente se ha determinado que es fundamental que estos egresados desarrollen características de habilidades blandas que demuestren resultados favorables en el desarrollo de su trabajo.

Baquero y Ruesga (2018) en el artículo Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios, concluyeron que en la inclusión laboral, las diferencias de género persisten, en especial en los nuevos egresados, dicho hecho contribuye aún empleo más inestable, con sueldos reducidos en el caso de las mujeres y que es propenso a generar jornadas de trabajo a tiempo completo. Es así que entre las políticas laborales es importante incorporar medidas que permitan eliminar la discriminación en las mujeres por los períodos de maternidad, así como el acceso mujeres a puestos de mayor jerarquía, lo cual permitiría necesarias por cuestiones de género.

Vacchiano y otros (2018) en el artículo Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Concluyeron que un 60 % de jóvenes profesionales son insertados en la rama laboral gracias a los contactos personales, lo que parece ser una característica estructural del mercado laboral, obviando muchos elementos del perfil profesional incluyendo las habilidades blandas.

Iova y Cretu (2018) en el artículo *Young person's insertion on the labor market. Case study in Romania and Bulgaria*, concluyeron que en ambos países es necesario diversificar la oferta de trabajo, especialmente para los jóvenes que no están capacitados adecuadamente y para quienes la oferta proviene del comercio, la restauración, la construcción, la confección, etc. Institucionalmente, es obligatorio y está disponible para cada organización, formas de intervenir para apoyar el acceso de los jóvenes graduados al mercado laboral, tales como: asesoramiento y orientación profesional individual sobre la búsqueda y búsqueda de empleo, de acuerdo con habilidades, actitudes y competencias; calificación laboral: como una medida útil y necesaria para los jóvenes que desean especializarse en una profesión en particular según lo requiera el mercado; facilitando, a través de la administración pública local, la participación de los jóvenes, especialmente los rurales, en la Feria del Trabajo para conocer a empleadores, otros jóvenes graduados, desempleados y empleados que buscan un cambio profesional, para descubrir cuáles son las tendencias del mercado, las disponibilidad de empleos y requisitos de empleo, qué se busca, qué perfil de empleado; información institucional, incluso en la institución educativa graduada con respecto a la dinámica del mercado laboral, la situación laboral, las tendencias del mercado requeridas para que los graduados pasen más fácilmente por cambiar su estatus social.

Blanco, Sánchez y Tallón (2018) en el artículo *La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid*, concluyeron que una de las dificultades encontradas ha sido, sin duda, el acceso y toma de contacto con los egresados de la titulación, debiendo contactar con más de 1.500 ex alumnos en muchos casos telefónicamente al carecer de correo electrónico utilizable (el institucional no era accesible). El total de cuestionarios enviados ha sido de 1.161 y se ha recibido un total de 406 respuestas de las cuales 186 han sido completas. Entendemos que el nivel de respuestas totales supera con creces el 10% que suele recibirse en las encuestas online; incluso si analizamos solo el nivel de respuestas completas también supera el 10% por lo que entendemos que es una muestra adecuada para obtener resultados rigurosos y válidos para la

comprensión de los procesos objeto de estudio y alcanzar los objetivos propuestos.

Sobre la inserción laboral, según Chacaltana y Ruiz (2017) los estudios empíricos sobre el empleo en Perú, demuestran que este fenómeno tiene sus inicios de la década de los años setenta, mediante la realización de una encuesta por parte del Ministerio de Trabajo sobre los niveles de empleo, comenzando por la ciudad de Lima entre los años 1970 y 1995, posteriormente en el año 1996 el Ministerio de Trabajo logro firmar un Convenio con el INEI para ampliar la cobertura de esta Encuesta a Nivel Nacional, de esta manera entre los años 1996 y 2001, se implementó que en los terceros trimestres de cada año se implementar una gran encuesta especializada de empleo. Mas sin embargo pese a toda la lucha a partir del año 2002, el referido convenio no fue renovado por lo que cada institución realiza sus encuestas de trabajo de forma separada, lo que ha generado una diversidad de datos sobre el empleo en el país.

Navarro (2016) establece diferencias entre inserción en términos de momento en términos de proceso, en términos, de la primera esta se constituye en una primera experiencia laboral con carácter estable, que el trabajador tiene, en términos de la segunda se refiere al período de tiempo donde la persona se desenvuelve dentro de una labor determinada, estableciéndose por un período de tiempo más o menos largo.

Hace una diferenciación entre inserción como momento y proceso, refiriéndose a la primera como la experiencia laboral estable que tiene la persona (p. 76), mientras que a la segunda la refiere al periodo de tiempo donde la persona se establecerse dentro de una labor determinada (p. 76).

Asimismo, Justiniano (2016) citado en Capillo (2017) indica que cuando hablamos de inserción laboral nos referimos a un aspecto que si bien es cierto involucra al sistema productivo de un determinado estado, también involucra a la Universidad, en términos de que ella se constituye una entidad mediadora entre la formación profesional y el constructor.

Según Senaju (2015) La inserción laboral en los jóvenes es un aspecto social importante y preocupante, sin embargo el porcentaje de esta población juvenil afectada es considerable, pues es algo más profundo que las vacantes de empleo y pone énfasis, en aspectos diversos que presentan gran relevancia como lo son los requerimientos del trabajo como tal, es decir el obstáculo no es únicamente el acceso que se tiene al mercado laboral, sino que también está de por medio la garantía que el mismo acompaña a una oportunidad de desarrollo, tanto para el Estado como para los jóvenes y tienen una proyección que en el tiempo alcanza el largo plazo y que asegura para el futuro una sostenibilidad. No es menos importante la preocupación que también existe en la población juvenil por los ingresos económicos, ya que este elemento afecta a los bienes y servicios que de manera directa pueden acceder los individuos y por ende a la calidad de vida que pueden gozar. (p. 55). Spatarelu (2015) manifestó que hay más cuestiones relacionadas con el desempleo entre los jóvenes. Estos pueden incluir la transición de la educación al trabajo, el empleo informal, la movilidad externa, la fuga de cerebros, la segmentación, la precariedad del empleo, las desventajas de ingresos. Otro tema en relación con éstos es el papel de la educación y cómo influye en el rendimiento del mercado laboral (Dimian, 2011). El nivel de educación está positivamente vinculado no sólo a la tasa de empleo, sino también al nivel de ingresos (Diaconu, 2014). El alto nivel de educación contribuye a aumentar la calidad de vida. Pero la educación depende de las condiciones de vida de los jóvenes (Aceleanu, 2012). Los sistemas de inserción han resistido los intentos de las políticas de ampliar los principios derivados del trabajo, reflejando la creencia de los actores de la calle en las ventajas clave de los primeros sobre los segundos. En contraste con los argumentos que hacen hincapié en la rigidez institucional y cultural, nuestra explicación de esta resistencia pone de relieve la gobernanza descentralizada de la red de servicios de primera línea y los límites del poder del gobierno central (Schulte, Greer y Umney, 2017).

La inserción laboral, presenta características y estas son: La precariedad laboral, la cual viene presentándose a partir de los años 90, en los cuales han surgidos factores que han afectado la estructura del mercado laboral y que

repercuten considerablemente en la condición de los asalariados, lo cual se ve con más presencia en la población juvenil.

Según Guadarrama, Hualde y López (2012) mencionaron que la precarización laboral provoca la desunión entre los aspectos como son las garantías asociadas con el tipo de remuneración, las protecciones y el salario. Asimismo, la precariedad laboral se manifiesta en el sentido que existen trabajadores informales y por ende no tienen registro en algún sistema de seguridad social. Pedroso, et al., (2014) indicaron que la diferencia que existe entre capacitación de los graduados y las demandas del mercado laboral provocan dificultad para adaptarse a sus carreras profesionales. Por lo que Freire (2009) manifestó que tener la habilidad de pensar críticamente sobre la realidad de la inclusión ejerce un impacto en la preparación de los profesionales la para cambiar la realidad, más sin embargo no se obvia que la educación también es necesaria para comprometerse en la lucha por los cambios.

La evaluación de desempeño que consiste en un proceso que está destinado como su nombre lo indica evaluar el comportamiento de los trabajadores en las funciones que realizan. Así los aspectos, que en la evaluación están incluidos son, las competencias, los logros, las conductas y los valores, (Ricalde, 2014, p. 27).

Las dimensiones de la variable inserción laboral según Borda, Gonzáles y García (2015) manifiesta que para alcanzar transformaciones importantes en las escasas probabilidades que se tiene de inserción laboral de los jóvenes y enfrentar los obstáculos antes mencionados, se necesita de un enorme entonó económico que genere altas vacantes de empleo, indicando que no son suficientes para incrementar el grado de inserción laboral el tener o desarrollar conocimientos, competencias y habilidades en la labor que ha de desempeñar sino que existe también una demanda laboral que es dinámica y amplia, y que es producto de las tasas de crecimiento que se elevan y que inducen a las empresas a contratar más personal.

La dimensión empleabilidad se fundamenta en los aspectos humanos, sociales y culturales. A pesar de que los economistas trabajan las dimensiones de

empleabilidad bajo el aspecto social, los sociólogos lo vinculan con el aspecto social y cultural, este último incluyendo la educación, capacitación y experiencia laboral, lo que nos lleva a concluir que para obtener mejores logros en lo que se refiere la inserción laboral es importante contar con capital humano, que presenten la educación y capacitación de alta calidad, asimismo es importante contar con capital social, en la que se puedan realizar o formar relaciones sociales que presenté confianza, respeto, reciprocidad y cooperación.

La dimensión equidad de género tiene que ver con barreras de tipo específico que crean dificultades para el acceso del género femenino al mundo del mercado laboral, una de estas barreras es el pensamiento machista de que la mujer debe estar en el hogar encargándose de la reproducción humana y la familia, obviando la capacidad que tiene para desempeñar laboralmente una gran función en el entorno social, mediante el desempeño de su profesionalización. Esto se ve con más relevancia en las mujeres que tienen aún corta edad y que pertenecen a familias de estratos socioeconómicos bajos o provienen de zonas rurales, así también existe grave discriminación por inequidad en torno a las madres jóvenes, las mismas que presentan recursos económicos limitados, las mismas que presentan dificultades para poder financiar el servicio de atención a sus hijos cuando están desarrollando jornadas de trabajo. Con el objetivo de tener una igualdad de equidad en las oportunidades para cada género, las políticas de fomentar la inserción de cuotas específicas de mujeres en el proceso de inserción laboral, así como cuotas específicas para jóvenes.

La dimensión espíritu emprendedor, en este sentido el joven egresado que posea esta habilidad garantizara la productividad de rápida transformación en su campo laboral, este aspecto se apoya en nuevas tecnologías de información y comunicación, las cuales generan mayor flexibilidad en los mercados, asimismo mismo facilitan la inserción laboral independiente, necesitando para ello un capital económico mucho menor. Dichas oportunidades de carácter técnico productiva se acentúan o se ven acentuadas en términos de sin estar sujetos al empleo asalariado con índices precariedad e inestabilidad. En conclusión, actualmente hay un crecimiento constante en la promoción de pequeñas empresas o microempresas, así como la promoción del empleo por cuenta propia o

autoempleo, constituyéndose en una estrategia que permite compartir el creciente desempleo juvenil, lo que requiere fundamentalmente de un espíritu emprendedor.

En la dimensión creación de empleo, muchas empresas indican que contratan a jóvenes con una buena formación académica aunque que carezca de experiencia, pero la realidad actual es que para la inserción laboral de nuevos egresados existen exigencias adicionales a las académicas, una de ellas relevantemente es la experiencia, así como también conexiones personales, esfuerzo individual entre otras, los que nos lleva a preguntarnos, ¿Cómo el joven egresado adquiere experiencia laboral si las empresas ponen esta exigencia en sus requerimientos?, por este motivo la relación entre escolaridad y acceso a empleo productivo se está debilitando. La creación de empleo en el mercado laboral también se ve afectada por la falta de transparencia, los mecanismos de exclusión y el factor de la discriminación, por estas razones es muy importante fomentar el acceso a un primer empleo y para lograrlo algunos países han desarrollado programas para estimular e impulsar un primer empleo formal.

La investigación se justificó epistemológicamente debido a que profundizó teóricamente en las variables licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral y generó conocimiento científico como producto de la investigación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

De acuerdo a su propósito la investigación es de tipo aplicada, dado que se ofrecen alternativas de solución a la problemática presenta en particular, Sánchez y Reyes (2015).

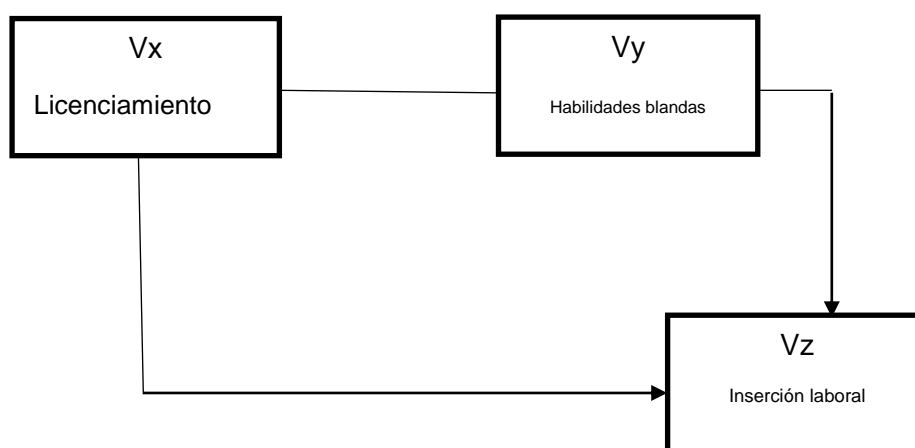
Diseño de investigación

La investigación se desarrolló en un enfoque cuantitativo es decir siguiendo el paradigma positivista, (Hernández y Mendoza, 2018) las mismas que posibilita la expresión de resultados de forma cuantitativa.

El método para Hernández y Mendoza (2018, p. 124), “el método utilizado fue el deductivo ya que las hipótesis son explicaciones tentativas del problema investigado ya que formulan proposiciones o afirmaciones y constituyen la guía de un estudio que es la parte medular de la ruta cuantitativa”.

El diseño de investigación de este trabajo, según Hernández y Mendoza (2018, p. 109) “es no experimental, dado que no se realizó manipulación de variables de carácter correlacional causal, y de alcance transversal”.

A continuación, se presenta el diseño empleado:



- Vx : Licenciamiento
- Vy : Habilidades blandas
- Vz : Inserción laboral

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de variables:

Variable: Licenciamiento

El licenciamiento se constituye un procedimiento, que está destinado a obtener la autorización de funcionamiento de una institución educativa de nivel superior público o privado, de esta autorización comprende los programas de estudio, filiales, así como la forma en que será provisional servicio educativo en la organización, teniendo un tiempo de vida o vigencia de cinco años los mismos que son renovables y que son calculados a partir del siguiente día último de la emisión de la resolución que se otorga al centro educativo superior, el mismo que ha sido verificado previamente para el cumplimiento de las condiciones básicas de la calidad,

Variable: habilidades blandas

Las habilidades blandas, se constituyen en habilidades específicas, las mismas que desarrolla un individuo que le permiten mejorar su desempeño en cualquier ámbito dentro de su desarrollo personal o profesional. Entre ellas tenemos las habilidades interpersonales, las habilidades sociales, las meta competencias que contribuyen de manera sostenida la capacidad de trabajar y a la transferencia de aprendizaje de un sector a otro.

Variable: inserción laboral

Chiavenato (2015), la inserción laboral es un proceso que se enmarca dentro del entorno productivo del funcionamiento de empresa resultando de manera destructiva para la persona. (p. 81).

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 174), se refiere a la población, por tanto, de los casos que presenta una serie de especificaciones concordantes con los objetivos de la investigación.

La población estuvo conformada por 500 egresados, los cuales se distribuyen como se muestra en la tabla que se encuentra ubicada en el anexo 04.

Muestra:

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 173), hace referencia la muestra cómo subconjunto extraído de la población, que presenten seres y sobre el cual se recolectarán datos, la muestra ha de definirse o delimitarse de manera integrada con precisión de tal manera que sea representativa de la población de la cual es extraída.

Asimismo, luego de aplicar la fórmula para las poblaciones finitas resultó 218 egresados, ver Anexo 05

Muestreo:

Tipo de muestreo: Probabilística aleatorio

N = 500 tamaño poblacional

valor de la distribución normal estándar al 95% de confiabilidad

p = 0.05 probabilidad de éxito

q = 0.05 probabilidad de fracaso

$$E = 0.05$$

$$n = \frac{NZ_{1-\alpha}^2 pq}{(N-1)E^2 + Z_{1-\alpha}^2 pq}$$

$$n = \frac{500(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(500-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 218$$

El muestreo aleatorio, se constituye en una forma de la muestra en la que cada una tiene la posibilidad de ser elegida, de entre la población (Sánchez y Reyes, 2015, p. 143).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Sánchez y Reyes (2015) indicaron que la técnica es la estrategia para medir la variable. En esta investigación la encuesta fue la técnica utilizada.

Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó como instrumento: los cuestionarios para las 3 variables.

Validez de los instrumentos

La validez de un instrumento expresa el grado en que un instrumento mide lo que tiene por objetivo medir. En la presente investigación se recurrió a la validación por juicio de expertos, los mismos que se presentan en los anexos.

Confiabilidad de las variables:

La confiabilidad hace referencia a la estabilidad de la medición del instrumento en el tiempo, en el caso de la presente investigación se empleó la técnica de confiabilidad de instrumentos de Cronbach, cuyos resultados muestran que para la variable licenciamiento se alcanzó el valor de 0,921, para el coeficiente alfa de Cronbach, mientras que para las habilidades blandas el valor de 0,947 y para la inserción laboral 0,950, ver anexo 07.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos para medir las variables fueron determinados de acuerdo al enfoque de investigación, el enfoque fue cuantitativo por lo que se aplicaron los instrumentos de investigación a la muestra seleccionada y luego se elaboró la base de datos en Excel 2019 para luego procesarla en SPSS versión 25 y de este modo hallar los resultados descriptivos e inferenciales.

La prueba piloto se realizó para establecer la confiabilidad de los instrumentos.

Los instrumentos fueron aplicados haciendo uso de la técnica de la encuesta, a través de Cuestionarios elaborados en los formularios de google para las tres variables, el Link o enlace fue enviado a los estudiantes de la muestra mediante el correo electrónico, previa anuencia de los directores de los institutos de educación superior se procedió aplicar los instrumentos de recolección de datos.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se recogieron técnicas propias de la estadística descriptiva, como son las tablas y las figuras estadísticas que permitieron resumir la información respecto de las variables de estudio, asimismo se emplearon técnicas de estadística inferencia, siendo ellas la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, que nos permitió decidir por el empleo el análisis de regresión ordinal, empleando el modelo universal politómico (PLUM Polytomos Universal Model) expresado en la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned} \text{logit}[\pi(Y \leq j) / x_1, x_2, \dots, x_p] &= \ln\left(\frac{\pi(Y \leq j / x_1, x_2, \dots, x_p)}{\pi(Y / x_1, x_2, \dots, x_p)}\right) \\ &= \alpha_j + (-\beta_1 x_1 - \beta_2 x_2 \dots \dots \dots - \beta_p x_p) \end{aligned}$$

$\pi(Y \leq j / x_1, x_2, \dots, x_p)$ es la probabilidad de encontrarse dentro de o por debajo de la categoría ($j=1, 2, \dots, j-1$) dado los predictores (x_1, x_2, x_p).

α_j son los puntos de corte y $\beta_1, \beta_2, \beta_p$ son los coeficientes de las correspondencias.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo, de la presente investigación se tomarán en cuenta las recomendaciones, en cuanto a estilo de redacción visita de la APA (Asociación de Psicólogos Americanos, asimismo se preservó el anonimato de

los encuestados para guardar la confidencialidad de los mismos y la autorización pertinente a la institución en la que se realizó la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos por variables

4.1.1. Resultados para la variable Licenciamiento

Tabla 1

Resultados para la variable Licenciamiento y sus dimensiones

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Gestión Institucional	Deficiente	104	47,7
	Regular	97	44,5
	Bueno	17	7,8
Gestión Académica	Deficiente	110	50,5
	Regular	98	45,0
	Bueno	10	4,6
Infraestructura física, equipamiento y recursos	Deficiente	113	51,8
	Regular	89	40,8
	Bueno	16	7,3
Disponibilidad de personal	Deficiente	114	52,3
	Regular	94	43,1
	Bueno	10	4,6
Previsión compatible con los fines educativos	Deficiente	113	51,8
	Regular	93	42,7
	Bueno	12	5,5
Licenciamiento	Deficiente	121	55,5
	Regular	88	40,4
	Bueno	9	4,1
Total		218	100

Fuente: Instrumento aplicado

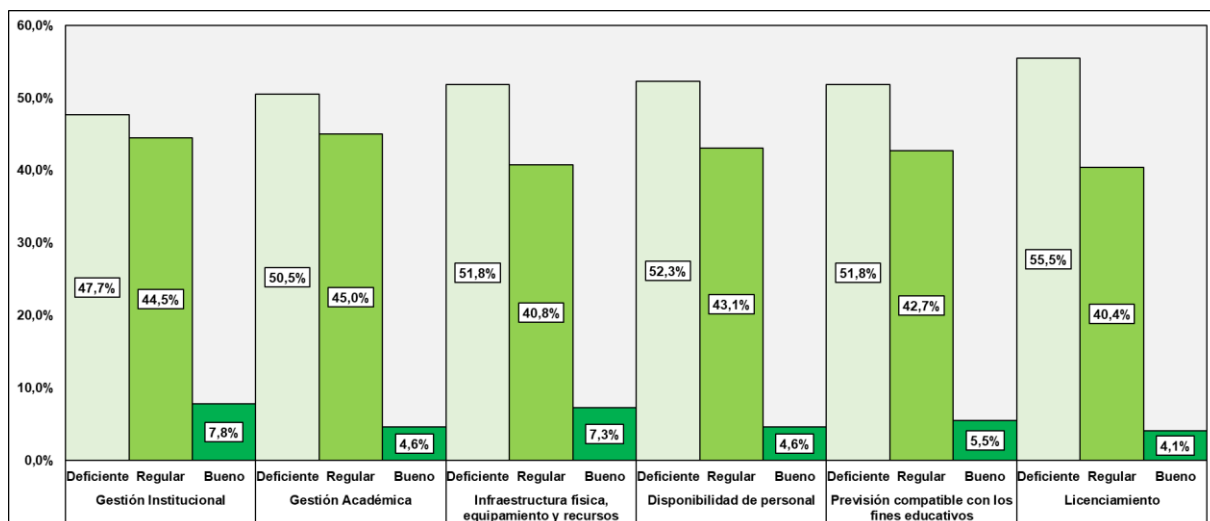


Figura 1 Resultados para la variable Licenciamiento y sus dimensiones

Análisis e interpretación

Los resultados para la variable licenciamiento y sus dimensiones muestran que el 55.5% de los encuestados considera que el proceso de licenciamiento será de manera deficiente, en tanto que el 40.4%, considera que este proceso se da de manera regular y tan sólo el 4.1% que el proceso de licenciamiento es bueno.

De manera similar se puede apreciar en el caso de las dimensiones, es así que en el caso de la gestión institucional un 47.7% considera que deficiente, en tanto que el 44.5% que es regular y un 7.8% considera que el proceso de gestión institucional es adecuado bueno, respecto a la gestión académica el 50.5% de los encuestados indican que la gestión académica se da de manera deficiente y tan sólo el 4.6% que esta será de manera adecuada con buena; respecto a la infraestructura física equipamiento y recursos, se puede apreciar también que el 51.8% considera que esta es deficiente, de manera similar en cuanto a la disposición de personal. También un porcentaje mayoritario nota que hay una deficiencia en cuanto a la misma, es decir se percibe una carencia de personal.

Para la dimensión previsión compatible con los fines educativos, los resultados muestran que el 51.8% considera que esta es deficiente, un 42.7% que es regular y un 5.5% que es buena.

4.1.2. Resultados para la variable Habilidades Blandas

Tabla 2

Resultados para la variable Habilidades Blandas y sus dimensiones

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Habilidad de la empatía	Deficiente	124	56,9
	Regular	84	38,5
	Bueno	10	4,6
Habilidad de la creatividad	Deficiente	116	53,2
	Regular	93	42,7
	Bueno	9	4,1
Habilidad de liderazgo	Deficiente	124	56,9
	Regular	81	37,2
	Bueno	13	6,0
Habilidades Blandas	Deficiente	120	55,0
	Regular	88	40,4
Total	Bueno	10	4,6
		218	100

Fuente: Instrumento aplicado

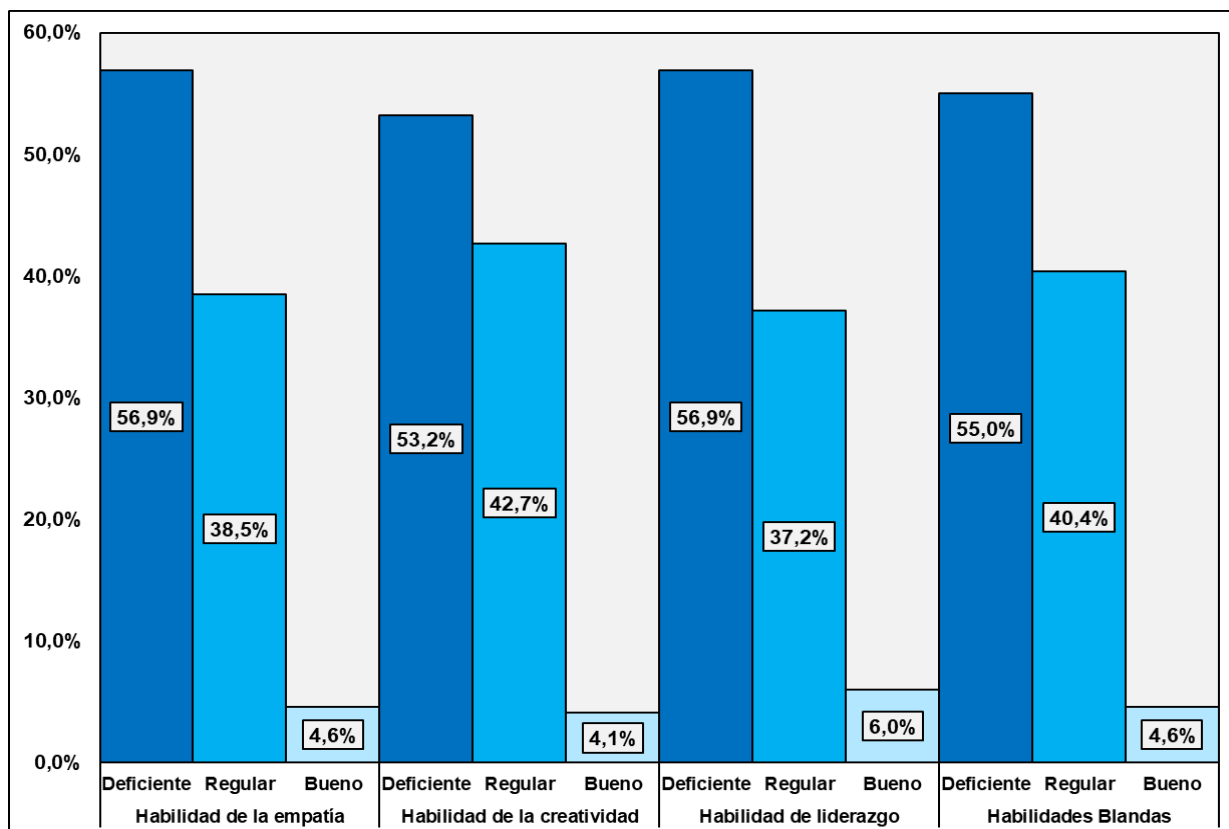


Figura 2 Resultados para la variable Habilidades blandas y sus dimensiones

Análisis e interpretación

En cuanto a los resultados para la variable habilidades blandas y sus dimensiones la tabla anterior muestra que el 55.5% de los egresados encuestados se ubica en niveles deficiente respecto a las habilidades blandas, en tanto que el 40.4% tiene un nivel regular y tan sólo el 4.6% se ubica en el nivel bueno. En cuanto a las dimensiones, éstas presentan resultados similares, es así que para la habilidad empatía se tiene que un 56,9% de los egresados encuestados se ubica en niveles deficiente, el 38.5% en el nivel de regular y un 4.6% en el nivel de bueno; respecto a la habilidad de la creatividad se tiene que el 53.2% de los encuestados se ubica en la categoría de deficiente, 42.7% en la categoría de regular y tan sólo el 4.1% en la categoría de bueno.

Finalmente, para la habilidad de liderazgo se tiene que el 56.9% de los encuestados se ubica en la categoría de deficiente, 37.2% en la categoría regular y un 6.0% en la categoría de bueno.

4.1.3. Resultados para la variable Inserción Laboral

Tabla 3

Resultados para la variable Inserción Laboral y sus dimensiones

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Empleabilidad	Deficiente	109	50,0
	Regular	100	45,9
	Bueno	9	4,1
Equidad de género	Deficiente	123	56,4
	Regular	84	38,5
	Bueno	11	5,0
Espíritu emprendedor	Deficiente	117	53,7
	Regular	91	41,7
	Bueno	10	4,6
Creación de empleo	Deficiente	126	57,8
	Regular	83	38,1
	Bueno	9	4,1
Inserción Laboral	Deficiente	119	54,6
	Regular	90	41,3
	Bueno	9	4,1
Total		218	100

Fuente: Instrumento aplicado

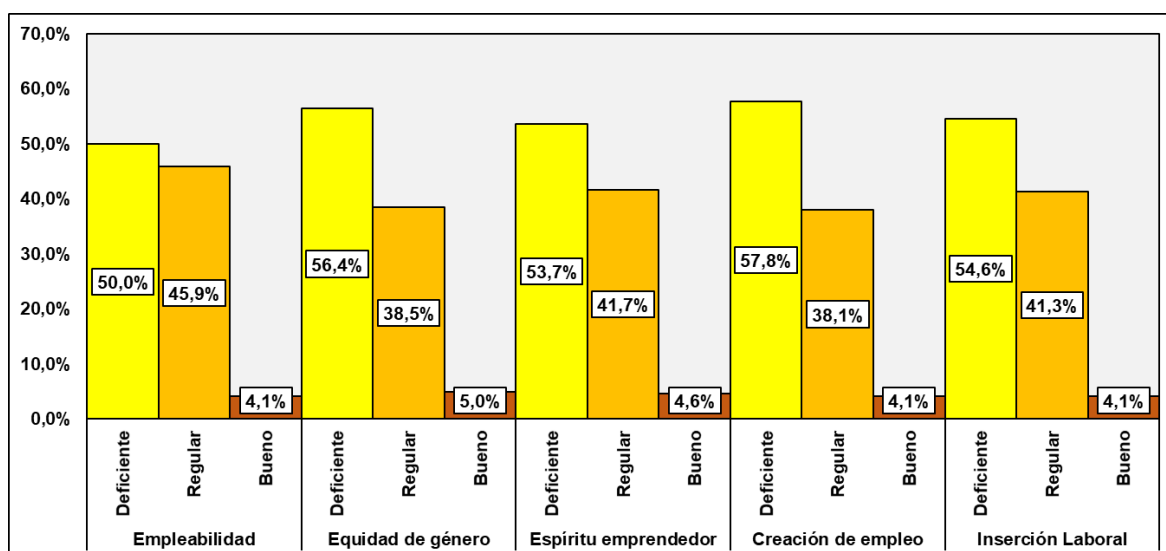


Figura 3 Resultados para la variable Inserción Laboral y sus dimensiones

Análisis e interpretación

Los resultados para la variable inserción laboral y sus dimensiones se presentan en la tabla y gráfico anterior, para los mismo se tiene que respecto al inserción laboral el 53.6% de los encuestados presenta una inserción deficiente, mientras que el 41.3% presenta una inserción regular y tan sólo el 4.1% de los encuestados tiene una inserción laboral adecuada buena.

En cuanto a la empleabilidad la mitad de los encuestados es decir el 50% presenta una empleabilidad deficiente, el 45.9% una empleabilidad regular y el 4.1% una empleabilidad buena; en cuanto a la equidad de género respecto al inserción laboral el 56.4% considera que esta se da de manera deficiente, el 38.5% de manera regular y el 5% considera que se da de una buena manera; en cuanto al espíritu emprendedor el 53.7% considera que existe un espíritu deficiente, el 41.7% considera que es regular y el 4.6% que es bueno; para la creación de empleo el 57.8% considera que este proceso es deficiente, el 38.1% que existe un proceso regular y el 4.1% considera que este proceso es bueno.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 4

Prueba de Normalidad Kolmogorov/Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Licenciamiento	,355	218	,000
Gestión Institucional	,307	218	,000
Gestión Académica	,327	218	,000
Infraestructura física, equipamiento y recursos	,330	218	,000
Disponibilidad de personal	,337	218	,000
Previsión compatible con los fines educativos	,333	218	,000
Habilidades Blandas	,352	218	,000
Habilidad de la empatía	,361	218	,000
Habilidad de la creatividad	,343	218	,000
Habilidad de liderazgo	,359	218	,000
Inserción Laboral	,350	218	,000
Empleabilidad	,326	218	,000
Equidad de género	,358	218	,000
Espíritu emprendedor	,344	218	,000
Creación de empleo	,367	218	,000

Análisis e interpretación

Los resultados para la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov (KS) para las variables Licenciamiento, Habilidades Blandas e Inserción Laboral, así como para sus correspondientes dimensiones, muestran que el p valor obtenido en todos los casos es menor que 0,05, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula de normalidad para las distribuciones de dichas variables (distribución no normal), por lo tanto, la prueba estadística a emplearse para la incidencia entre los grupos será la no paramétrica.

4.2.2. Resultados para el análisis de inferencia y contrastación de hipótesis

Hipótesis General

Ho ($\beta_1=\beta_2=0$). No existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Ha. ($\beta_i \neq 0$) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Planteamiento del modelo de regresión:

Inserción laboral = $\alpha_j + (-\beta_1(\text{licenciamiento}) - \beta_2 (\text{Habilidades blandas})$

La variable inserción laboral se constituye en la variable dependiente que presenta tres categorías o niveles (deficiente, regular, bueno), en tanto que el licenciamiento y las habilidades blandas son las variables explicativas.

α_j = constante (ordenada al origen).

β_i = coeficientes de regresión, correspondientes a las variables explicativas (pendiente).

Validación del modelo:

Planteamiento de la hipótesis de validación:

Ho: El modelo es adecuado sólo con la constante. ($\beta_1=\beta_2=\beta_3=0$)

H1. El modelo no es adecuado con la constante. ($\beta_i \neq 0$ $i=1,2,3,\dots,n$)

Regla de decisión:

P valor $>0,05$ acepta Ho

P valor $\leq 0,05$ rechaza Ho.

Tabla 5**Valores ajuste del modelo**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	305,846			
Final	0,000	305,846	4	,000

Función de enlace: Logit.

Dado que el p valor obtenido ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba el modelo con las variables predictoras introducidas Licenciamiento y Habilidades Blandas contribuyen de manera significativa en la predicción de la variable Inserción Laboral.

Validación ajuste de los datos:

Planteamiento de la hipótesis de la validación:

H_0 : el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

H_1 : el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Regla de decisión:

P valor $> 0,05$ acepta H_0

P valor $\leq 0,05$ rechaza H_0 .

Tabla 6**Valores de bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,104	6	,945
Desvianza	0,156	6	,924

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desvianza con p valor $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 7**Pseudo R-cuadrado**

Cox y Snell	,754
Nagelkerke	,932
McFadden	,848

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla anterior muestran la variabilidad obtenida para la variable dependiente (Inserción laboral) en función de las variables independientes o predictoras (Licenciamiento y Habilidades Blandas), se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,754 (75,4%), Nagelkerke = 0,932 (93,2%) y McFadden = 0,848, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,932, que indica que la variable dependiente es explicada en un 93,2% por el modelo (variabilidad).

Tabla 8**Estimaciones de parámetro**

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3 = 0]	-42,215	1229,656	,973	1	0,001	-2452,297	2367,866
	[V3 = 1]	-16,243	1121,922	,988	1	0,000	-2215,169	2182,684
Ubicación	[V1=0]	-19,365	1251,616	,988	1	0,000	-2472,488	2433,758
	[V1=1]	-29,228	1240,990	,981	1	0,000	-2461,523	2403,067
	[V1=2]	0 ^a	.	.	0	0,000	.	.
	[V2=0]	-26,209	749,356	,972	1	0,000	-1494,920	1442,502
	[V2=1]	-9,667	530,766	,985	1	0,000	-1049,950	1030,615
	[V2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Licenciamiento (var 1 = regular) y Habilidades Blandas (var2=regular).

Es así que la probabilidad que el nivel de la Inserción Laboral se

incrementa a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad.

Hipótesis Específica 1

Ho ($\beta_1=\beta_2=0$). No existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Ha. ($\beta_i \neq 0$) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Planteamiento del modelo de regresión:

Nivel de convivencia = $\alpha_j + (-\beta_1(\text{Licenciamiento}) - \beta_2 (\text{Habilidades blandas}))$

La variable empleabilidad se constituye en la variable dependiente que presenta tres categorías o niveles (deficiente, regular, bueno), en tanto que el licenciamiento y las habilidades blandas son las variables explicativas.

α_j = constante (ordenada al origen).

β_i = coeficientes de regresión, correspondientes a las variables explicativas (pendiente).

Validación del modelo:

Planteamiento de la hipótesis de validación:

Ho: El modelo es adecuado sólo con la constante. ($\beta_1=\beta_2=\beta_3=0$)

H1. El modelo no es adecuado con la constante. ($\beta_i \neq 0 \ i=1,2,3,\dots,n$)

Regla de decisión:

P valor $>0,05$ acepta Ho

P valor $\leq 0,05$ rechaza Ho.

Tabla 9**Valores ajuste del modelo**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	226,949			
Final	12,212	214,737	4	,000

Función de enlace: Logit.

Dado que el p valor obtenido ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba el modelo con las variables predictoras introducidas Licenciamiento y Habilidades Blandas contribuyen de manera significativa en la predicción de la variable Empleabilidad.

Validación ajuste de los datos:

Planteamiento de la hipótesis de la validación:

H_0 : el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

H_1 : el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Regla de decisión:

P valor $> 0,05$ acepta H_0

P valor $\leq 0,05$ rechaza H_0 .

Tabla 10**Valores de bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,234	6	,986
Desvianza	0,442	6	,998

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desvianza con p valor $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 11***Pseudo R-cuadrado***

Cox y Snell	,627
Nagelkerke	,772
McFadden	,589

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla anterior muestran la variabilidad obtenida para la variable dependiente (Empleabilidad) en función de las variables independientes o predictoras (Licenciamiento y Habilidades Blandas), se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,627 (62,7%), Nagelkerke = 0,772 (77,2%) y McFadden = 0,589, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,772, que indica que la variable dependiente es explicada en un 77,2% por el modelo(variabilidad).

Tabla 12***Estimaciones de parámetro***

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3 = 0]	-9,441	1,537	37,748	1	,000	-12,452	-6,429
	[V3 = 1]	-2,080	1,061	3,844	1	,050	-4,158	-,001
Ubicación	[V1=0]	-4,465	5,457	,669	1	,003	-15,160	6,230
	[V1=1]	-5,760	4,776	1,455	1	,008	-15,121	3,600
	[V1=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=0]	-6,841	5,444	1,579	1	,009	-17,511	3,828
	[V2=1]	-,882	4,659	,036	1	,013	-10,013	8,249
	[V2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Licenciamiento (var 1 = regular) y Habilidades Blandas (var2=regular).

Es así que la probabilidad que el nivel de la Empleabilidad mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad.

Hipótesis Específica 2

Ho ($\beta_1=\beta_2=0$). No existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Ha. ($\beta_i \neq 0$) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Planteamiento del modelo de regresión:

Nivel de convivencia = $\alpha_j + (-\beta_1(\text{Licenciamiento}) - \beta_2 (\text{Habilidades blandas}))$

La variable equidad de género se constituye en la variable dependiente que presenta tres categorías o niveles (deficiente, regular, bueno), en tanto que el licenciamiento y las habilidades blandas son las variables explicativas.

α_j = constante (ordenada al origen).

β_i = coeficientes de regresión, correspondientes a las variables explicativas (pendiente).

Validación del modelo:

Planteamiento de la hipótesis de validación:

Ho: El modelo es adecuado sólo con la constante. ($\beta_1=\beta_2=\beta_3=0$)

H1. El modelo no es adecuado con la constante. ($\beta_i \neq 0$ $i=1,2,3,\dots,n$)

Regla de decisión:

P valor $>0,05$ acepta Ho

P valor $\leq 0,05$ rechaza Ho.

Tabla 13**Valores ajuste del modelo**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	177,383			
Final	14,297	163,086	4	,000

Función de enlace: Logit.

Dado que el p valor obtenido ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba el modelo con las variables predictoras introducidas Licenciamiento y Habilidades Blandas contribuyen de manera significativa en la predicción de la variable Equidad de género.

Validación ajuste de los datos:

Planteamiento de la hipótesis de la validación:

H_0 : el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

H_1 : el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Regla de decisión:

P valor $> 0,05$ acepta H_0

P valor $\leq 0,05$ rechaza H_0 .

Tabla 14**Valores de bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,498	6	,998
Desviación	,903	6	,989

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desviación con p valor $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 15***Pseudo R-cuadrado***

Cox y Snell	,527
Nagelkerke	,647
McFadden	,445

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla anterior muestran la variabilidad obtenida para la variable dependiente (Equidad de género) en función de las variables independientes o predictoras (Licenciamiento y Habilidades Blandas), se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,527 (52,7%), Nagelkerke = 0,647 (64,7%) y McFadden = 0,445, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,647, que indica que la variable dependiente es explicada en un 64,7% por el modelo (variabilidad).

Tabla 16***Estimaciones de parámetro***

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3 = 0]	-7,301	1,300	31,539	1	,000	-9,849	-4,753
	[V3 = 1]	-2,080	1,061	3,844	1	,050	-4,160	-,001
Ubicación	[V1=0]	15,672	2,223	49,706	1	,000	11,315	20,029
	[V1=1]	14,270	1,288	122,747	1	,000	11,745	16,794
	[V1=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=0]	-24,913	1,969	160,023	1	,000	-28,773	-21,053
	[V2=1]	-20,229	,000	.	1	.	-20,229	-20,229
	[V2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Licenciamiento (var 1 = regular) y Habilidades Blandas (var2=regular).

Es así que la probabilidad que el nivel de Equidad de género mejore, se

da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad.

Hipótesis Específica 3

Ho ($\beta_1=\beta_2=0$). No existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en el espíritu emprendedor de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Ha. ($\beta_i \neq 0$) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en el espíritu emprendedor de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Planteamiento del modelo de regresión:

Nivel de convivencia = $\alpha_j + (-\beta_1(\text{Licenciamiento}) - \beta_2 (\text{Habilidades blandas}))$

La variable espíritu emprendedor se constituye en la variable dependiente que presenta tres categorías o niveles (deficiente, regular, bueno), en tanto que el licenciamiento y las habilidades blandas son las variables explicativas.

α_j = constante (ordenada al origen).

β_i = coeficientes de regresión, correspondientes a las variables explicativas (pendiente).

Validación del modelo:

Planteamiento de la hipótesis de validación:

Ho: El modelo es adecuado sólo con la constante. ($\beta_1=\beta_2=\beta_3=0$)

H1. El modelo no es adecuado con la constante. ($\beta_i \neq 0$ $i=1,2,3,\dots,n$)

Regla de decisión:

P valor $>0,05$ acepta Ho

P valor $\leq 0,05$ rechaza Ho.

Tabla 17**Valores ajuste del modelo**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	224,687			
Final	12,869	211,818	4	,000

Función de enlace: Logit.

Dado que el p valor obtenido ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba el modelo con las variables predictoras introducidas Licenciamiento y Habilidades Blandas contribuyen de manera significativa en la predicción de la variable Espíritu emprendedor.

Validación ajuste de los datos:

Planteamiento de la hipótesis de la validación:

H_0 : el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

H_1 : el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Regla de decisión:

P valor $> 0,05$ acepta H_0

P valor $\leq 0,05$ rechaza H_0 .

Tabla 18**Valores de bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,862	6	,990
Desviación	1,252	6	,974

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desviación con p valor $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 19***Pseudo R-cuadrado***

Cox y Snell	,622
Nagelkerke	,764
McFadden	,578

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla anterior muestran la variabilidad obtenida para la variable dependiente (Espíritu emprendedor) en función de las variables independientes o predictoras (Licenciamiento y Habilidades Blandas), se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,622 (62,2%), Nagelkerke = 0,764 (76,4%) y McFadden = 0,578, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,764, que indica que la variable dependiente es explicada en un 76,4% por el modelo(variabilidad).

Tabla 20***Estimaciones de parámetro***

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3 = 0]	-25,905	3,941	43,196	1	,000	-33,630	-18,180
	[V3 = 1]	-19,284	3,941	23,937	1	,000	-27,009	-11,559
Ubicación	[V1=0]	-24,023	1,247	371,066	1	,000	-26,467	-21,578
	[V1=1]	-22,594	,000	.	1	.	-22,594	-22,594
	[V1=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=0]	-4,010	4,130	,943	1	,002	-12,105	4,085
	[V2=1]	-1,198	3,944	,092	1	,001	-8,928	6,531
	[V2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Licenciamiento (var 1 = regular) y Habilidades Blandas (var2=regular).

Es así que la probabilidad que el nivel de Espíritu emprendedor mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad.

Hipótesis Específica 4

Ho ($\beta_1=\beta_2=0$). No existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la Creación de empleo de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Ha. ($\beta_i \neq 0$) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la Creación de empleo de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Planteamiento del modelo de regresión:

Nivel de convivencia = $\alpha_j + (-\beta_1(\text{Licenciamiento}) - \beta_2 (\text{Habilidades blandas}))$

La variable Creación de empleo se constituye en la variable dependiente que presenta tres categorías o niveles (deficiente, regular, bueno), en tanto que el licenciamiento y las habilidades blandas son las variables explicativas.

α_j = constante (ordenada al origen).

β_i = coeficientes de regresión, correspondientes a las variables explicativas (pendiente).

Validación del modelo:

Planteamiento de la hipótesis de validación:

Ho: El modelo es adecuado sólo con la constante. ($\beta_1=\beta_2=\beta_3=0$)

H1. El modelo no es adecuado con la constante. ($\beta_i \neq 0$ $i=1,2,3,\dots,n$)

Regla de decisión:

P valor $>0,05$ acepta Ho

P valor $\leq 0,05$ rechaza Ho.

Tabla 21**Valores ajuste del modelo**

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	237,521			
Final	0,000	237,521	4	,000

Función de enlace: Logit.

Dado que el p valor obtenido ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula H_0 y se comprueba el modelo con las variables predictoras introducidas Licenciamiento y Habilidades Blandas contribuyen de manera significativa en la predicción de la variable Creación de empleo.

Validación ajuste de los datos:

Planteamiento de la hipótesis de la validación:

H_0 : el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

H_1 : el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Regla de decisión:

P valor $> 0,05$ acepta H_0

P valor $\leq 0,05$ rechaza H_0 .

Tabla 22**Valores de bondad de ajuste**

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,000	6	1,000
Desviación	,000	6	1,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desviación con p valor $> 0,05$, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 23***Pseudo R-cuadrado***

Cox y Snell	,664
Nagelkerke	,825
McFadden	,668

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla anterior muestran la variabilidad obtenida para la variable dependiente (Creación de empleo) en función de las variables independientes o predictoras (Licenciamiento y Habilidades Blandas), se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,664 (66,4%), Nagelkerke = 0,825 (82,5%) y McFadden = 0,668, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,825, que indica que la variable dependiente es explicada en un 82,5% por el modelo(variabilidad).

Tabla 24***Estimaciones de parámetro***

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3 = 0]	-39,448	771,682	,959	1	,003	-1551,917	1473,020
	[V3 = 1]	-15,288	695,965	,982	1	,000	-1379,355	1348,779
Ubicación	[V1=0]	-16,932	783,077	,983	1	,000	-1551,735	1517,871
	[V1=1]	-27,367	774,760	,972	1	,001	-1545,868	1491,135
	[V1=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[V2=0]	-25,289	489,960	,959	1	,003	-985,594	935,016
	[V2=1]	-10,356	340,635	,976	1	,001	-677,987	657,275
	[V2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Licenciamiento (var 1 = regular) y Habilidades

Blandas (var2=regular).

Es así que la probabilidad que el nivel de Creación de empleo mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se realizará el análisis de los resultados obtenidos en la investigación a la luz de los antecedentes y el marco teórico desarrollados en la presente investigación.

Respecto hipótesis general que fue: Existe incidencia significativa por parte del licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020, la misma se cumple, es así que se pudo evidenciar a través del análisis de regresión, que existe un vínculo entre el licenciamiento y la inserción laboral, vínculo que muestra que la probabilidad que el nivel de la Inserción Laboral se incrementa a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con una significancia estadística del 5%.

Es así que Padilla y Quispe (2018) en su investigación relacionada con los factores de calidad que conciernen al presupuesto anual que requieren las universidades públicas en relación al cumplimiento de la normativa de licenciamiento, indica que aquellas instituciones que lograron su licenciamiento y que alcanzaron al 2017 tan sólo el 20% evidenciaron una afectación en su desarrollo tecnológico, en sus proyectos innovadores y por ende en su nivel académico, que repercutió también en el desarrollo de las habilidades blandas en sus egresados. De acuerdo con Alay (2018) el 33% de los estudiantes que participaron en su trabajo de investigación relacionado con la percepción de licenciamiento, consideraron que la manera en la que se da el licenciamiento tiene un impacto poco adecuado para la Universidad, en tanto que un 29% considera que tiene un impacto adecuado a favor de la Universidad.

Los resultados obtenidos respecto a lo planteado en la hipótesis específica 1, muestran que para el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de la Empleabilidad mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística. Al respecto Vera (2016) nos dice que la inclusión de habilidades blandas en el currículum de la educación superior se constituye en un factor clave para el desarrollo del capital humano avanzado, pues en un mundo de globalización y de economía del mercado, no podemos

suponer que son suficientes los conocimientos técnicos profesionales, sino también es importante el desarrollo de habilidades que permitan trabajar en equipo, colabora activamente, habilidades que son altamente valoradas por las organizaciones tanto públicas como privadas, al respecto Andreas (2018) hace hincapié en los efectos que tienen el desarrollo de las habilidades blandas sobre la capacidad de empleabilidad que tienen los egresados de educación superior, en particular Baquero y Rueda (2018) incide también en factores relacionados con la jornada de capacitación durante los estudios universitarios y también los efectos de género que tienen en la empleabilidad.

En lo que respecta a la equidad de género, en la hipótesis específica 2, los resultados mostraron que la probabilidad que el nivel de Equidad de género mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística, al respecto autores como Schulte, Greer y Umney (2017) demostramos que los sistemas de inserción laboral se han resistido a los intentos de política de expandir los principios derivados del trabajo, entre los que destacan la persistencia de la inequidad de género, reflejando la creencia de los actores a nivel de calle en las ventajas clave de los primeros sobre los segundos. Senaju (2015) indica que a las desigualdades que se presenta derivadas de letras, pues son los jóvenes los que enfrentan mayores dificultades para encontrar trabajo, se suma la informalidad y la ilegalidad en el mercado laboral peruano, asimismo persiste la situación de vulnerabilidad generada por la desigualdad de género en la población joven, así como una situación de discriminación y/o exclusión de jóvenes afro peruanos o que pertenecen a comunidades como la LGBTI.

En cuanto al espíritu emprendedor, como dimensión de la variable inserción laboral respecto a la hipótesis 3, los resultados mostraron que la probabilidad que el nivel de Espíritu emprendedor mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad, al respecto Pedroso, Coelho, Bortolotto, Lenise y Schuber (2014) destacan el emprendimiento como un proceso que afecta de manera favorable la inserción laboral en los graduados de enfermería, es así que el emprendimiento es una cultura laboral que viene desarrollándose desde la década del 90 del siglo

pasado, como una estrategia diseñada por gobiernos europeos y el norteamericano que sin embargo hoy es común encontrar universidades en América Latina, con programas académicos que buscan fomentar la cultura del emprendimiento, entre sus estudiantes y sus egresados buscando de esa manera generar empresas y el autoempleo, que está ligada al libre competencia, en el Perú esta situación no es ajena, Manrique, Oyarzabal y Herrera (2018) en su análisis sobre las brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP, destacan el papel que las habilidades blandas juegan en el mercado laboral peruano e internacional pues éstas contribuyen no sólo a que los empleados fortalezcan sus vínculos laborales de contratación y permanencia en sus centros laborales sino que también están presentes en la vocación del emprendimiento, pues el desarrollo de las habilidades blandas ayudan a mejorar el desarrollo laboral de los egresados.

Finalmente, los resultados respecto a la creación de empleo en la hipótesis específica 4, muestran que probabilidad que el nivel de Creación de empleo mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad, y 5% de significancia estadística, quiere decir que, cuanto mejor se dé el proceso de licenciamiento en los institutos de educación superior, se ha de contribuir de manera decidida la creación de empleos, puesto que este proceso permite realizar un adecuado diagnóstico del mercado laboral, en el caso de la región de la Libertad, el proceso de licenciamiento ha de permitir, en cuanto este se siga perfeccionando, crear carreras técnicas que se adecuen a la demanda laboral del mercado y a las necesidades de crecimiento de la población, asimismo el desarrollo de las habilidades blandas mostró en la investigación su efectividad y vínculo con la creación de empleos, en el sentido de que hoy en día jóvenes egresados que poseen ventajas competitivas en cuanto a la posesión de habilidades blandas, se decantan por la creación de empresas, fomentando de esta manera la creación de puestos de trabajo, como indica Capillo (2017), no podemos esperar que la creación de puestos laborales provenga solamente del sector público, sino más bien es importante buscar un dinamismo e incentivar la creación de empleos por parte del sector privado, como manifiestan Guadarrama,

Hualde y López (2012) al referirse la precariedad laboral en México, en este escenario donde se crean empleos, es importante buscar recursos que permitan hacer uso de ese dinamismo, para convertirlo en una fuente segura de generación de trabajos, dándole las condiciones necesarias, al respecto en el Perú, si bien es cierto, el trabajo de una gran parte de los peruanos es informal, también es cierto que se generan fuentes de trabajo gracias al emprendimiento de muchos jóvenes egresados de institutos de educación superior tecnológica, motivo por el cual es importante que los institutos de educación técnica superior, fortalezcan las capacidades de sus egresados para que puedan crear una mayor cantidad de puestos de trabajo en un escenario de formalidad y para ello el desarrollo de capacidades técnicas y habilidades blandas juegan un papel determinante, pues lo prepara para el mercado laboral formal y también para ser emprendedores y crear nuevas fuentes de trabajo.

Podemos decir entonces a modo de reflexión, que el proceso de licenciamiento no es un proceso acabado o terminado, sino más bien este debe ser sujeto a una revisión constante que permita que los institutos de educación superior tecnológica afiancen sus habilidades para formar profesionales capacitados para enfrentar el mercado laboral, que cada vez se va volviendo más dinámico, y que requiere de sus egresados capacidades como el manejo de la tecnología de la información, en un escenario como el actual, en un escenario donde la situación de una emergencia sanitaria, pone en juego no sólo las habilidades técnicas de los estudiantes sino también sus capacidades y habilidades blandas como son la capacidad de liderazgo, la empatía y por sobretodo también la creatividad, que le han de permitir sortear con éxito las dificultades que se le presentan en un futuro cercano laboral.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados obtenidos en la investigación permiten concluir que se determinó que existe incidencia y significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la inserción laboral, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la variable Inserción laboral es explicada en un 93,2% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual nos permite afirmar que cuanto mejor se dé el proceso de licenciamiento y el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes, mayores han de ser las posibilidades de inserción laboral por parte de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica en la región La Libertad.

Segunda: Se concluye que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la dimensión empleabilidad, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la dimensión empleabilidad es explicada en un 77,2% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual nos permite afirmar que cuanto mejor se dé el proceso de licenciamiento y el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes, mayores han de ser las posibilidades de empleabilidad por parte de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica en la región La Libertad.

Tercera: Se concluye que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la dimensión Equidad de género, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la dimensión Equidad de género es explicada en un 64,7% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual muestra que una mejora en el proceso de licenciamiento y un fortalecimiento de las habilidades blandas contribuyen de manera positiva con el proceso de inserción laboral.

Cuarta: Se concluye que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la dimensión Espíritu emprendedor, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la dimensión Espíritu emprendedor es explicada en un 76,4% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual muestra la importancia de impulsar el proceso de licenciamiento y de fortalecer el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de los institutos de educación superior tecnológica en la región La Libertad.

Quinta: Se concluye que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la dimensión Creación de empleo, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la dimensión Creación de empleo es explicada en un 82,5% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual muestra que una mejora en el desarrollo de las habilidades blandas y del proceso de licenciamiento, permiten que la creación de empleo se incremente a favor de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica de la región La Libertad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la Gerencia Regional Educación de La Libertad impulsar el Proceso de Licenciamiento de los IESTP de la región La Libertad a fin de contribuir con el proceso de inserción laboral de los jóvenes egresados.
- Segunda:** Se recomienda a los Directores de los Institutos Superiores Tecnológicos de la región La Libertad, desarrollar Talleres que ayuden a fortalecer las habilidades blandas de los estudiantes, a fin que sus egresados cuenten con cualidades adicionales que son importantes a la hora de incursionar en el mercado laboral.
- Tercera:** Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de la Libertad, a través de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo adoptar propuestas que permitan mejorar la oferta laboral de los egresados de los Institutos de Educación Superior Tecnológica, alineándolos con la demanda laboral de la Región La Libertad.
- Cuarta:** Se recomienda a los Directores de los Institutos Superiores Tecnológicos de la región La Libertad, generar propuestas para el desarrollo de carreras técnicas que respondan a las necesidades de la demanda laboral de su región, y de los estudiantes que cursan estudios en sus instituciones.
- Quinta:** Se recomienda a las autoridades del Gobierno Regional de la Libertad, a través de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo desarrollar ferias de promoción del empleo, dirigidas a empresarios del sector privado y a funcionarios del sector público con el fin de capacitarlos en la creación de nuevos puestos de trabajo que responda a las necesidades de crecimiento de la región La Libertad.

VIII. PROPUESTA

Sistema de Seguimiento y Oferta Laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad

A. Aspectos generales

Nombre: Sistema de Seguimiento de los egresados de los IESTP de la región La Libertad

Alcance: Egresados de los IESTP de la región La Libertad que son en número de 8, con un promedio de 500 egresados por año.

Tiempo: Duración de implementación de la propuesta 6 meses

B. Objetivos

- Realizar un seguimiento de la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, en términos de la empleabilidad por según características educativas y sociodemográficas
- Implementar un sistema de oferta laboral a través de una Plataforma Digital (Página Web) la misma que con apoyo de entidades públicas y privadas, logre realizar una adecuada oferta laboral de los egresados de Educación Superior Tecnológica de la región La Libertad.

C. Justificación

La propuesta se justifica por la necesidad de contribuir con el cumplimiento de las políticas educativas del país, que si bien han sido expresadas en documentos como el Proyecto Educativo Nacional al 2021, aún no se cumplen en muchos de sus aspectos, y la educación superior tecnológica en el Perú, se ha llevado la peor parte, es así que de acuerdo a las políticas planteadas en el Consejo Nacional de Educación (CEN, 2006) se plantean políticas destinadas a consolidar y mejorar el sistema nacional de acreditación y certificación de la calidad en Educación Superior, no obstante, si bien las Universidades han tenido un avance importante en esta materia los institutos de educación superior tecnológica en el Perú, aún esperan que se den acciones que permitan mejorar la calidad de los mismos y les permitan vincular su trabajo al desarrollo regional, en ese entender contar con información relevante a nivel de empleabilidad de los egresados de los IESTP es muy importante para generar acciones en las

propias instituciones a fin de adaptarse a los cambios de la demanda laboral que las necesidades de crecimiento que la región La Libertad exige. Por otro lado, el avance tecnológico motiva a utilizar la tecnología existente nos impulsa a proponer la creación de un sistema de oferta laboral, el cual puede ser adoptado por el gobierno regional de La Libertad, a través de la dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo, la misma que se encargaría de realizar la oferta laboral por especialidades, de los egresados de los diferentes institutos de educación superior tecnológica, información que con un presupuesto bastante alcanzable, permitiría insertar una adecuada propaganda de la oferta laboral, en las redes sociales como Facebook, y a través también de una página web adecuadamente posicionada que interactúe tanto con las empresas privadas como públicas, sirviendo así de un instrumento que facilite la inserción laboral de los egresados de los institutos de educación superior, que tanto lo necesitan.

D. Ejes principales

- **Eje de diagnóstico:** el cual ha de permitir realizar un diagnóstico mensual, cerca de la inviabilidad de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica, a través de una serie de variables y fuentes de información, las mismas que han de brindar información respecto a la empleabilidad según características socio demográficas, como son la edad, el sexo, lugar de procedencia, entre otras, asimismo se tomará en cuenta características de tipo educativo como son la especialidad, el tiempo de servicio y atributos académicos suplementarios.
- **Generación de indicadores:** Los mismos que tienen por objetivo medir la demanda laboral del sector público y del sector privado, de tal manera que permita orientar a la creación o modificación de especialidades de acuerdo a las necesidades de la región, por parte de los institutos de educación superior tecnológico.
- **Oferta laboral:** desarrollo del sistema de oferta laboral, en el que cada egresado, podrá ingresar su perfil y curriculum vitae, con el fin de entrar

en el sistema de oferta laboral, el cual será constantemente actualizado y posicionado a través de redes sociales de paga (Facebook), y vinculado con las páginas web de instituciones tanto privadas como públicas, con el fin de lograr una inserción exitosa de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica de la región La Libertad.

E. Actividades a desarrollar

- Determinación de la entidad responsable, para la implementación del sistema de seguimiento y oferta laboral de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica La Libertad.
- Desarrollo del sistema de seguimiento y oferta laboral de los egresados de institutos de educación superior tecnológica de La Libertad, a cargo de profesionales técnicos e ingeniería de sistemas.
- Implementación del eje diagnóstico, a partir de fichas electrónicas, para el recojo de datos del nivel de empleabilidad.
- Generación de indicadores de ocupación laboral, haciendo uso de la base de datos generada por el eje diagnóstico.
- Implementación del sistema de oferta laboral, a través de un formulario amigable, para ser llenado por los egresados de los institutos de educación superior tecnológica de La Libertad, y su puesta en marcha, a través de vínculos con instituciones públicas y privadas, así como su posicionamiento en redes sociales como Facebook.

F. Conclusiones

- El desarrollo de un sistema de seguimiento y oferta laboral de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica, la Libertad, ha de contribuir de manera efectiva a la generación de información necesaria para el cambio y la adaptación de los planes de estudio y las estrategias que se manejan en los institutos de educación superior, los mismos que deben adaptarse a las necesidades propias de la región La Libertad, con el fin de contribuir con el desarrollo de la misma, y también con el desarrollo de sus egresados.
- La implementación de un sistema de oferta laboral, es una propuesta que requiere de un financiamiento relativamente bajo, en comparación

a los beneficios que trae, tanto para los institutos de educación superior tecnológica como para los egresados, asimismo permite a las empresas privadas y a las organizaciones públicas contar con información de oferta laboral necesaria, que de otra manera y rogaría gastos para su ocupación.

REFERENCIAS

- Aceleanu, M. (2012). The Role of Lifelong Learning in The Growth of Employment and Labour Efficiency. The Case of Romania. *Elsevier*, 46(2012), 4399-4403. Recuperados de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812019982>
- Alay, C. (2018). *Percepción sobre el licenciamiento y la valoración de los estudiantes de las universidades privadas licenciadas de lima norte, 2018*. Recuperado de: <http://repositorio.eiposgrado.edu.pe/bitstream/EIPOSGRADO/43/1/Carmela%20Del%20Pilar%20Alay%20Paz.pdf>
- Andreas, S. (2018) *Effects of the decline in social capital on college graduates' soft skills, 2018*. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950422217749277>
- Baquero, J. y Ruesga, B. (2018). Factores determinantes del éxito en la inserción laboral de los estudiantes universitarios. *Atlantic Review of Economics: Revista Atlantica de Economía*, 2(2). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7093230>
- Barrón, M. (2018). *Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa "Ricardo Palma" de Acopampa, Carhuaz-2017*. (Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n_CM_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Blanco, M., Sánchez, E. y Tallón, E. (2018). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 329-340. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/60790>
- Borda, D., Gonzáles, C. y García, D. (2015). *Inserción de los jóvenes en el mercado del trabajo*. Recuperado de:

- <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Paraguay/cadep/20160714115802/10.pdf>
- Burns, J. M. (2003). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*, New York: Atlantic Monthly Press, 1st ed
- Capillo, C. (2017). *Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016*. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91113/Capillo_SCF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chamorro-Premuzic, T., Arteche, A., Bremner, A. J., Greven, C., & Furnham, A. (2010). Soft skills in higher education: importance and improvement ratings as a function of individual differences and academic performance. *Educational Psychology*, 30(2), 221-241. Recuperado de: https://scihub.tw/https://www.researchgate.net/publication/224765460_Soft_skills_in_higher_education_Importance_and_improvement_ratings_as_a_function_of_individual_differences_and_academic_performance
- Chacaltana, J. y Ruiz, C. (2017). Relaciones laborales y derecho del empleo. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales Derechos del Empleo*, 5(1), 1-35. Recuperado de: http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/453/608
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Cruzado, W. (2019). Competencias blandas en la empleabilidad de la Universidad Privada del Norte sede Los Olivos, año 2018. Informe de tesis presentada a la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal. Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2696/CRUZADO%20PEREZ%20WILLIAM%20MOISES%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Danacica, D. (2018). *Labor market insertion of higher educated people – a literatura review*. Recuperado de: http://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2018-06/18_Danacica.pdf

- De Pardo, D. (2011). La solución creativa de problemas. Meubook, S.L, 2ª (25). Recuperado de: http://educate.iacat.com/Biblioteca_prado/27.Dpd.Solucion.pdf
- Diaconu, L. (2014). Education and Labour Market Outcomes in Romania. *Eastern Journal of European Studies*,5(1), 99-112. Recuperado de: https://pdfs.semanticscholar.org/1e36/0fe1acbb206b226671ff75541c4e79e5bc90.pdf?_ga=2.97910044.2074896908.1591168928-292084725.1589513581
- DiLiello, T.C. & Houghton, J.D. (2006). Maximizing organizational leadership capacity for the future: Toward a model of self-leadership, innovation and creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 319-337.
- Dimian, G. C. (2011). The Role of Education in Explaining Youth Labour Market Imbalances in CEE Countries. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 4(3), 105-115. Recuperado de: <https://www.eriesjournal.com/index.php/eries/article/view/38/38>
- Farrington, C., Roderick, M., Allensworth, E., Nagaoka, J., Seneca Keyes, T., Johnson, D., and Beechum, N. (2012). *Teaching adolescents to become learners: the role of noncognitive factors in shaping school performance*. Chicago, IL: University of Chicago, U Chicago Consortium on School Research. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED542543.pdf>
- Flores, C. y Toratto, J. (2017). Licenciamiento y acreditación universitaria para el aseguramiento de la calidad educativa en la Universidad Nacional de Ucayali. Recuperado de: <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/3850>
- Freire P. (2009). *A pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra. Recuperado de: <https://pedagogiaaopedaletra.com/pedagogia-da-esperanca-um-reencontro-com-a-pedagogia-do-oprimido/>
- Gabriel-Petit, P. (2014). *13 human qualities you must have to succeed in work and life*. Recuperado de: <https://www.uxmatters.com/mt/archives/2014/09/13-human-qualities-you-must-have-to-succeed-in-work-and-life.php>
- Gallegos, A. (2017). Educación Superior y licenciamiento: El caso de las

- universidades del Perú. *Revista Espacios*, 38(60), 35-52. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n60/a17v38n60p35.pdf>
- Granda, G. (2018). *Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos*. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6132/1/T2636-MAE-Granda-Habilidades.pdf>
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v74n2/v74n2a2.pdf>
- Guerra, S. (2018). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicol. Esc. Educ.* 23(1). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Heckman, J. y Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. National Bureau of Economic Research, 1-52. Recuperado de: <https://www.nber.org/papers/w18121.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill Education.
- Huamán, E. y Quispe, M. (2018). *Nivel de competencias blandas en egresados de psicología de la ciudad de Arequipa, tesis de maestría de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9274/PShuvees.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, J. (2018). Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018” Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27615/Hurtado_SJV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Husted, S., Rodríguez, G. y Álvarez, P. (2018). *Las habilidades blandas: el perfil de diseñador gráfico con enfoque tecnológico digital, de la universidad Autónoma de Juárez, de la ciudad de México D.F.* Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/422190811/HUSTED-S-Rodri-guez-G-y-A-lvarez-P-2018-Las-habilidades-blandas-el-perfil-del-disen-ador-gra-fico>
- Iova, A. y Cretu, D. (2018). *Young persons insertion on the labor market. case study in romania and bulgaria.* Recuperado de: http://managementjournal.usamv.ro/pdf/vol.18_2/Art35.pdf .
- INEI (2015). Encuesta Nacional a Egresados Universitarios y Universidades 2014. Principales resultados. Lima. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1298/Libro.pdf.
- INEI (2019). Comportamiento de los indicadores de mercado laboral a Nivel Nacional. Informe Técnico. Recuperado de: <http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleo-nacionaljulagose-2019.pdf>
- Keen S (2007). *Empathy and the Novel.* Oxford University Press
- Landeras, J., Flores, L., Ucañan, E., Domínguez, I. y Bravo, J. (2018). *Inserción laboral de egresados de la facultad de educación USP 2000-2010, Chimbote.* Recuperado de: <https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/article/view/315>
- Lim, K., Tang, K. y Tan, S. (2013) Building rapport with pupils to enhance teaching: Implications from observing three primary excellent teachers. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 21 (3) (2013); 1009-1022. Recuperado de: [http://www.pertanika.upm.edu.my/Pertanika%20PAPERS/JSSH%20Vol.%2021%20\(3\)%20Sep.%202013%20\(View%20Full%20Journal\).pdf](http://www.pertanika.upm.edu.my/Pertanika%20PAPERS/JSSH%20Vol.%2021%20(3)%20Sep.%202013%20(View%20Full%20Journal).pdf)
- López, R. Gordillo, F. y Grau, M. (2016). *Comportamiento no verbal: Más allá de la comunicación y el lenguaje.* Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/295919670_Comportamiento_no_

verbal_Mas_alla_de_la_comunicacion_y_el_lenguaje/link/57fc968408ae51472e7e9360/download

Manrique, S., Oyarzabal, G. y Herrera, A. (2018). *Análisis de brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del Mercado laboral según el ámbito empresarial*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12457/MANRIQUE_OYARZABAL_HERRERA_ANALISIS_DE_BRECHAS_ENTRE_LAS_HABILIDADES_BLANDAS_EN_EGRESADOS_DE_LA_FACULTAD_DE_GESTION_Y_ALTA_DIRECCION_DE_LA_PUCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Ediciones Diaz de Santos S.A. 5-20. Recuperado de: https://www.academia.edu/26151076/MOTIVACION_Y_PERSONALIDAD_MASLOW_ABRAHAM_H

MINEDU (2020). Sistema de información. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/superiortecnologica/sistema-informacion.php>

Muñoz, A. (2015). *Trayectorias en la inserción laboral de profesionales jóvenes en carreras de alta oferta educativa entre los años 2008 y 2010 en Santiago de Chile” Chile*. Recuperado de: <https://docplayer.es/75334341-Tesis-doctoral-universidad-de-granada.html>

Ngang, K. (2018). The Importance of Soft Skills Acquisition by Teachers in Higher Education Institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 2(5), 19-29. Recuperado de: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/229129/155954>

Navarro, M (2016). Hacia un liderazgo Educativo para la justicia social en las escuelas. *Revista del Cisen Tramas/Maepova*. 5(1), 161-173. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6935523>

Pachauri, D. y Yadav, A. (2014) Importance of soft skills in teacher education program International. *Journal of Educational Research and*

Technology, 5 (2014), 22-25. Recuperado de:
<http://soeagra.com/ijert/ijertmarch2014/5.pdf>

Padilla, V. y Quispe, M. (2018). *El presupuesto anual y su contribución al cumplimiento de las condiciones básicas de calidad, para el licenciamiento, de las universidades públicas del Perú, 2014-2017*. (Tesis de maestría de la universidad San Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de:
http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4318/1/padilla_quispe.pdf

Palomino, L. (2019). En su tesis titulada “Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N° 168 APJ, Ugel 05, 2019”. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40629/PALOMINO_HL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pedroso, B., Coelho, D., Helena, B., Bortolotto, L., Lenise, M. y Schuber, V. (2014). Process of Training and Insertion in The Labor Market: A Vision of Nursing Graduates. *Rev. Gaúcha Enferm*, 35(1), 87-93. Recuperado de:
<https://www.scielo.br/pdf/rgenf/v35n1/1983-1447-rgenf-35-01-00087.pdf>

Peralta, D. (2015). Formación Profesional en Hotelería y Turismo e Inserción Laboral Caso: Facultad de Ciencias Aplicadas- UNCP-Tarma. Informe de tesis presentada a la Universidad Nacional de Centro del Perú. Recuperado de:
http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/864/Tarma-TCA_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pineda, R. y Moreno, G. (2019). *Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios*. Recuperado de: <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/345/266>

Plasencia, J. (2019). Licenciamiento institucional e investigación. *Revista In Crescendo*, 10(2), 311-312. Recuperado de:

<https://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/2272/153>

6

- Pollack, T. (2004). Toward Better Communications. *Automotive Design & Production*. Retrieved March 8, 2004. (from EBSCOhost Database)
- Porto, J y Merino, M. (2008). *Definición de Creatividad*. Recuperado de: <https://definicion.de/creatividad/>
- Prieto, A. (2018). Proceso de licenciamiento en la actividad académica de los docentes de las facultades de Antropología y Ciencias de la Comunicación de la UNCP, Huancayo – 2018. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29127/prieto_ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pretorius, M.; Millard, S.M. & Kruger, M.E. (2005). Creativity, innovation and implementation: Management experience, venture size, life cycle stage, race and gender as moderators. *South African Journal of Business Management*, 36(4), 55-68
- Ricalde (2014). La Capacitación Laboral y la Inserción Laboral en el Programa Vamos Perú Región Ancash 2013. Áncash - Perú
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Mantaro.
- Sánchez, D. (2016). Estudio de la perspectiva de las habilidades blandas y su importancia por parte de los profesores y los estudiantes del área de Informática Empresarial del Colegio Técnico Profesional de Cartagena Costa Rica. Recuperado de: https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10636/estudio_perspectiva_habilidades_blandas_importancia_profesores_estudiantes_area_informatica_empresarial_colegio_tecnico_profesional_cartagena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schulte, L., Greer, I. y Umney, C. (2017). Insertion as an alternative to workfare: Active labour-market schemes in the Parisian suburbs. *Sage Journals*, 1(16), 1-16. Recuperado de: <https://sci-hub.tw/https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0958928717739237>

- Senaju, A. (2015). Inserción laboral. Recuperado de: <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/INFORME-NACIONAL-DE-LAS-JUVENTUDES-EN-EL-PER%C3%9A-2015.pdf>.
- Simiyu, Andrew. (2015). ROLE OF LEADERSHIP IN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT. *Journal of Management Studies*.
- Spatarelu, E. (2015). Youth Insertion on Labor Market. Elsevier, 32(2015), 1020-1026. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115015634?via%3Dihub>
- Spirovska, E. (2016). Integrating soft skills in higher education and the EFL classroom: Knowledge beyond language learning, *Sciendo* 11(2); 95-106. Recuperado de: <https://content.sciendo.com/view/journals/seeur/11/2/article-p95.xml>
- Subramaniam, I. (2013). Teachers Perception on Their Readiness in Integrating Soft Skills in The Teaching and Learning. *Journal of Research & Method in Education*, 2 (5) (2013), 19-29. Recuperado de: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-2%20Issue-5/D0251929.pdf?id=4045>
- Tacuche, L. (2019). Propuesta de articulación entre el licenciamiento y acreditación en el marco de la rectoría del Ministerio de Educación para articular la política de aseguramiento de la calidad de la educación superior universitaria, tesis de maestría de la *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/15723/TACUCHE_MORENO_LUIS_PROPUESTA_ARTICULACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tang, K. y Tan, C. (2015). The Importance of Ethics, Moral and Professional Skills of Novice Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205(2015), 8-12. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815050223>

- Tarapúes, A. (2017). *La inserción laboral de las egresadas del bachillerato técnico: caso de la Unidad Educativa Tulcán Quito Ecuador*. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5688/1/T2328-MGE-Tarapues-La%20insercion.pdf>
- Toulouse Loutrec. (2018). Toulouse Thinking. Recuperado de: <https://www.tls.edu.pe/por-que-tls/toulouse-thinking>
- Tito, E. (2019). Nivel de conocimiento por escuelas profesionales acerca de las condiciones básicas de la calidad del licenciamiento de una universidad de Lima Metropolitana – 2018, Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39314/Tito_LEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tupayachi, C. y López, M. (2018). Implementación de nuevas políticas para SUNEDU en el proceso de licenciamiento de universidades interculturales del Perú, Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31748/tupayachi_dc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vacchiano, M., Martí, J., Yepes, L. y Verd, J. (2018). Las redes personales en la inserción laboral juvenil en tiempos de crisis. Un análisis en Barcelona. Recuperada de: http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_161_071515157528693.pdf
- Vasile, V., Vasile, L. (2011). Youths on Labour Market. Features. Particularities. Pro-Mobility Factors for Graduates. Elements of Balanced Policy for Labour Migration. Romanian Journal of Economics 32(41), 97-123. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/227441957_Youths_on_labour_marketFeatures_Particularities_Pro-mobility_factors_for_graduates_Elements_of_a_balanced_policy_for_labour_migration

- Vera, M. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista akademeia*, 15(1). Recuperado de: <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137/129>
- Villanueva, G. (2017). Capacidad emprendedora y desarrollo de habilidades blandas en los docentes de la Institución Educativa “Amanda Miasta Gutiérrez” de San Jacinto, 2017. (Universidad César Vallejo, Perú). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27817/villanueva_ag.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Virtanen, T. (2000) Changing competences of public managers: tensions in commitment, *The International Journal of Public Sector Management*, No. 4, Vol. 13, pp. 333-341
- Wats, M. y Kumar, R. (2009). Developing Soft Skills in Students. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/331629090_Developing_Soft_Skills_in_Students
- Wheeler, R. (2016). Soft skills-the importance of cultivating emotional intelligence (AALL Spectrum). Boston, MA: Boston University School of Law. Recuperado de: https://scholarship.law.bu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1129&context=faculty_scholarship
- Wolman, B. (1999). *Diccionario de ciencias de la conducta*.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Madrid: Pearson. Prentice Hall

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de operacionalización de variable Licenciamiento

Definición operacional variable licenciamiento

La variable licenciamiento fue medida mediante dimensiones establecidas, de las cuales se extrajeron indicadores para la formulación de los ítems de escala de Likert.

Matriz de operacionalización de la variable 1 licenciamiento

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Gestión institucional	Gestión estratégica	1,2	1 = Nunca	Deficiente Regular Bueno
	Estructura organizativa	3	2 = Casi nunca	
	Procesos de régimen académico	4	3 = A veces	
	Registro de información académica	5	4 = Casi siempre	
Gestión académica	Bienestar estudiantil y atención básica de emergencias	6	5 = Siempre	
	Seguimiento al egresado	7		
	Programas de estudio	8,9		
Infraestructura física, equipamiento y recursos	Pertinencia de los programas	10		
	Gestión de la investigación aplicada e innovación	11,12		
	Disponibilidad de infraestructura y equipamiento	13,14		
	Disponibilidad de recursos o materiales bibliográficos	15		
Disponibilidad de personal	Disponibilidad de servicios básicos, telefonía e internet	16,17		
	Personal docente idóneo	18,19, 20		
Previsión compatible con los fines educativos	Personal docente suficiente	21		
	Previsión económica	22,23		
	Previsión financiera	24, 25		

Nota: Decreto Supremo N° 010-2017-Minedu (2017).

Anexo 02

Matriz de operacionalización de variable habilidades blandas

Operacionalización de la variable habilidades blandas

La variable habilidades blandas fue medida mediante dimensiones establecidas, de las cuales se extrajeron indicadores para la formulación de los ítems de escala de Likert.

Matriz de operacionalización de la variable 2 habilidades blandas

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Habilidad de la empatía	Comprensión	1,2	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Regular Bueno
	Escucha	3,4		
	Tolerancia	5,6		
	Respeto	7,8		
	Innovación	9,10		
Habilidad de la creatividad	Originalidad	11		
	Ingenioso	12		
	Mapa conceptual	13		
	Esquematiza	14		
	Aceptación	15		
	Adaptación	16		
	Compromiso	17		
Habilidad de liderazgo	Motivación	18		
	Toma de decisiones	19,20		
	Oportunidades	21		
	Iniciativa	22,23		
	Compensa los problemas Supera las amenazas	24 25		

Nota: Vera (2016)

Anexo 03

Matriz de operacionalización de variable inserción laboral

Operacionalización de la variable inserción laboral

La variable inserción laboral fue medida mediante dimensiones establecidas, de las cuales se extrajeron indicadores para la formulación de los ítems de escala de Likert.

Matriz de operacionalización de la variable inserción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Empleabilidad	Capital humano	1,2,3	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Regular Bueno
	Capital social			
	Capital cultural	5,6		
	Experiencia laboral	7,8		
Barreas	9,10			
Equidad de género	Pautas tradicionales	11		
	Actividad productiva	12		
Espíritu emprendedor	Percepción	13,14		
	Expansión	15		
	Innovación productiva	16		
Creación de empleo	Desocupación juvenil	18,19		
	Formación	20		
	Solicitan con experiencia	21,22,23		
	Acceso laboral	24		
	Trabajos informales	25		

Nota: Chiavenato (2015)

Anexo 04

Población de estudio

Instituto Superior Tecnológico	Cantidad de egresados	Porcentaje
Trujillo	130	26,0
Nueva Esperanza	116	23,2
Manuel Gonzales Prada	30	6,0
Víctor Raúl Haya De La Torre	24	4,8
Florencia De Mora	26	5,2
Laredo	40	8,0
CEFOP La Libertad	42	8,4
Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Trujillo	92	18,4
Total	500	100,0

Fuente: Instrumento aplicado

Anexo 05

Cálculo de la muestra

N = 500 tamaño poblacional

$Z_{1-\alpha}^2 = 1.96$ valor de la distribución normal estándar al 95% de confiabilidad

p = 0.05 probabilidad de éxito

q = 0.05 probabilidad de fracaso

$E = 0.05$

$$n = \frac{NZ_{1-\alpha}^2 pq}{(N-1)E^2 + Z_{1-\alpha}^2 pq}$$

$$n = \frac{500(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(500-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$n = 218$

Muestra de estudio

Instituto Superior Tecnológico	Cantidad de egresados	Porcentaje
Trujillo	57	26,1%
Nueva Esperanza	52	23,9%
Manuel Gonzales Prada	13	6,0%
Víctor Raúl Haya De La Torre	10	4,6%
Florencia De Mora	11	5,0%
Laredo	17	7,8%
CEFOP La Libertad	18	8,3%
Escuela de Educación Superior Técnico Profesional PNP Trujillo	40	18,3%
Total	218	100,0

Fuente: Instrumento aplicado

Anexo 06
Validez de instrumentos

Tabla 2

Validez de instrumentos

Especialista	Instrumento	Validación
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Licenciamiento	Aplicable
	Habilidades blandas	Aplicable
	Inserción laboral	Aplicable
Dr. Rommel Lizandro Crispín	Licenciamiento	Aplicable
	Habilidades blandas	Aplicable
	Inserción laboral	Aplicable
Dr. Eduardo López Quispe	Licenciamiento	Aplicable
	Habilidades blandas	Aplicable
	Inserción laboral	Aplicable
Dr. Marco Antonio Rivas Loayza	Licenciamiento	Aplicable
	Habilidades blandas	Aplicable
	Inserción laboral	Aplicable
Dra. Esther Rosa Saenz Arenas	Licenciamiento	Aplicable
	Habilidades blandas	Aplicable
	Inserción laboral	Aplicable

Anexo 07
Confiabilidad de las variables

Tabla 3
Confiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Licenciamiento	0,921	25
Habilidades Blandas	0,947	25
Inserción Laboral	0,950	25

Anexo 08

Ficha técnica de la variable: Licenciamiento

Cuestionario sobre licenciamiento

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario sobre licenciamiento

Autores: Víctor Manuel Padilla Castillo

Miguel Angel Quispe Vega

Adaptado Quezada Inga, Santos

Procedencia: Perú

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación: Directa

Significación: Evalúa el licenciamiento

Descripción: El instrumento consta de 25 ítems al cual responde a una escala de 5 niveles: Cada ítem tiene opciones de respuesta en una escala de frecuencia de cinco puntos: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

Rango de puntuaciones y valoración para la Variable Licenciamiento

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Gestión Institucional	5-11	Deficiente
	12-18	Regular
	19-25	Buena
D2: Gestión Académica	7-16	Deficiente
	17-26	Regular
	27-35	Buena
D3: Infraestructura física, equipamiento y recursos	5-11	Deficiente
	12-18	Regular
	19-25	Buena
D4: Disponibilidad de personal	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Buena
D5: Previsión compatible con los fines educativos	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Buena
LICENCIAMIENTO	25-58	Deficiente
	59-92	Regular
	93-125	Buena

Anexo 09

Ficha técnica de la variable: Habilidades blandas

Cuestionario sobre habilidades blandas

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario sobre habilidades blandas

Autores: Juan Carlos Caballero Tejada
María Del Carmen Delfino Olivari
Olga Teixeira Roth

Adaptado: Santos Quezada Inga

Procedencia: Perú

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación:

Significación: Evalúa las habilidades blandas

Descripción: El instrumento consta de 25 ítems al cual responde a una escala de 5 niveles: Cada ítem tiene opciones de respuesta en una escala de frecuencia de cinco puntos: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

Rango de puntuaciones y valoración para la Variable Habilidades Blandas

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Habilidad de la empatía	8-18	Deficiente
	19-29	Regular
	30-40	Buena
D2: Habilidad de la creatividad	8-18	Deficiente
	19-29	Regular
	30-40	Buena
D3: Habilidad de liderazgo	9-21	Deficiente
	22-33	Regular
	34-45	Buena
HABILIDADES BLANDAS	25-58	Deficiente
	59-92	Regular
	93-125	Buena

Anexo 10

Ficha técnica de la variable: Inserción laboral

Cuestionario sobre inserción laboral

Ficha Técnica Nombre: Cuestionario sobre inserción laboral

Autores: Edosn Kogi Ríos Mendoza

Adaptado: Santos Quezada Inga

Procedencia: Perú

Duración: 20 minutos aproximadamente

Aplicación:

Significación: Evalúa la inserción laboral

Descripción: El instrumento consta de 25 ítems al cual responde a una escala de 5 niveles: Cada ítem tiene opciones de respuesta en una escala de frecuencia de cinco puntos: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

Validez:

Según Hernández, et al. (2014), el grado de validez se vincula directamente a lo que quiere medirse, pero la validez incluye y debe considerarse, entre otros aspectos la coherencia entre ellos.

Rango de puntuaciones y valoración para la Variable Inserción Laboral

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Empleabilidad	8-18	Deficiente
	19-29	Regular
	30-40	Buena
D2: Equidad de género	4-9	Deficiente
	10-15	Regular
	16-20	Buena
D3: Espíritu emprendedor	7-16	Deficiente
	17-26	Regular
	27-35	Buena
D4: Creación de empleo	6-14	Deficiente
	15-22	Regular
	23-30	Buena
INSERCIÓN LABORAL	25-58	Deficiente
	59-92	Regular
	93-125	Buena

Anexo 11

Instrumento de la variable: Licenciamiento

Questionario Licenciamiento

El instrumento consta de 25 ítems al cual responde a una escala de 5 niveles: Cada ítem tiene opciones de respuesta en una escala de frecuencia de cinco puntos: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

		1	2	3	4	5
Dimensión: Gestión institucional						
1	Con el licenciamiento se mejorará la gestión estratégica en su institución educativa.					
2	La gestión estratégica le permitió incursionar favorablemente en el mercado laboral.					
3	El mejoramiento de la estructura organizativa de la institución educativa le permitió ingresar al mercado laboral.					
4	Los procesos del régimen académico apoyaron en su inserción laboral con un empleo correcto.					
5	Considera que el licenciamiento generó que se mejore el registro de información académica de los cursos.					
Dimensión: Gestión académica						
6	Siente que la institución educativa le brindó el bienestar estudiantil y la atención básica de emergencias.					
7	La institución educativa se comunica con usted luego de que egresó.					
8	Los programas de estudio implementados luego del licenciamiento lo formaron adecuadamente para insertar al mercado laboral.					
9	Considera que los programas de estudios deben ser mejorados.					
10	Los programas de estudios están de acuerdo a las carreras que la institución educativa ofrece.					
11	Su titulación la llevó a cabo con la presentación y sustentación de un trabajo de investigación.					
12	Considera que la gestión de la investigación aplicada e innovadora de la institución fue la adecuada.					
Dimensión: Infraestructura física, equipamiento y recursos						
13	La institución educativa le ofreció instalaciones de calidad en su etapa de estudiante.					
14	La institución educativa le brindó equipos de última generación en su etapa de estudiante.					
15	La institución educativa contaba con los recursos o materiales bibliográficos adecuados para su formación.					
16	La institución educativa contaba con los servicios básicos (luz, agua y telefonía).					
17	La institución educativa le proporcionaba internet para su formación académica.					
Dimensión: Disponibilidad de personal						
18	La institución educativa contaba con docentes con conocimiento sobre el curso que dictaba.					
19	La institución educativa contaba con docentes con experiencia sobre el curso que dictaba.					
20	La institución educativa contaba con docentes con habilidades pedagógicas en la					

	formación académica.					
21	La institución educativa tenía suficiente cantidad de profesionales.					
Dimensión: Previsión compatible con los fines educativos						
22	La institución educativa contaba con los recursos económicos adecuados para el dictado de las carreras.					
23	La institución educativa contaba con los recursos para innovar y actualizar sus cursos.					
24	Considera que la institución educativa tenga el respaldo de alguna institución financiera.					
25	Considera que la institución educativa le falta préstamos para mejorar su calidad educativa.					

Muchas gracias por su participación

Anexo 12

Instrumento de la variable: Habilidades blandas

Cuestionario Habilidades Blandas

El instrumento consta de 25 ítems al cual responde a una escala de 5 niveles: Cada ítem tiene opciones de respuesta en una escala de frecuencia de cinco puntos: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

		1	2	3	4	5
Dimensión: Habilidad de la empatía						
1	Se muestra comprensivo hacia su compañero.					
2	Demuestra comprensión ante los errores de sus compañeros.					
3	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes.					
4	Escucha al profesor y toma en cuenta los aportes.					
5	Se muestra tolerante con las ideas divergentes de sus compañeros.					
6	Demuestra tolerancia con las ideas divergentes de su profesor.					
7	Se muestra respetuoso ante la diversidad.					
8	Respeto las decisiones de sus compañeros.					
Dimensión: Habilidad de la creatividad						
9	Denota innovación en su centro de trabajo actual.					
10	Considera que la innovación la adquirió en la institución educativa.					
11	Se diferencia de otros proyectos por su originalidad.					
12	Aporta ingenio al emplear diferentes formas de uso de los materiales.					
13	Elabora un mapa conceptual de manera rápida con materiales adecuados.					
14	Esquematiza las características del usuario.					
15	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de diseño.					
16	Se adapta fácilmente a las diversas situaciones laborales.					
Dimensión: Habilidad de liderazgo						
17	Se compromete con sus compañeros					
18	Se motiva ante el trabajo colaborativo					
19	Toma decisiones					
20	Emprende acciones					
21	Crea oportunidades					
22	Incentiva las fortalezas de sus compañeros					
23	Potencia las oportunidades de sus compañeros					
24	Compensa las dificultades de sus pares					
25	Supera las amenazas de sus compañeros					

Muchas gracias por su participación

Anexo 13

Instrumento de la variable: Inserción laboral

Cuestionario Inserción Laboral

El instrumento consta de 25 ítems al cual responde a una escala de 5 niveles: Cada ítem tiene opciones de respuesta en una escala de frecuencia de cinco puntos: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5).

		1	2	3	4	5
Dimensión: Empleabilidad						
1	La institución educativa se preocupa en el capital humano que son sus estudiantes.					
2	Considera que los egresados de la institución cuentan con la capacidad para ocupar el cargo.					
3	Los egresados tuvieron temas sobre responsabilidad social dentro de su periodo de estudios.					
4	Se considera preparado para participar en la responsabilidad social de su centro de labores.					
5	Considera estar preparado para realizar actividades culturales dentro de su centro laboral.					
6	Los prepararon dentro de la institución educativa para realizar actividades culturales.					
7	Considera que solo le falta experiencia, ya que cuenta con los conocimientos necesarios.					
8	Fue un obstáculo la poca experiencia para ingresar al mercado laboral.					
Dimensión: Equidad de género						
9	Considera que las damas tienen mayores barreras para ingresar al mercado laboral.					
10	Considera que las barreras no deben existir ya que sus compañeras tienen los mismos conocimientos que usted.					
11	Las pautas tradicionales afectan al mercado laboral.					
12	Las damas pueden cumplir las mismas actividades productivas que los varones.					
Dimensión: Espíritu emprendedor						
13	Tiene la percepción de que le favoreció estudiar en la institución educativa.					
14	Sus compañeros de trabajo perciben que usted aportará favorablemente.					
15	La institución educativa le permitió expandir sus oportunidades laborales.					
16	Su innovación le permitirá abrirse laboralmente de manera positiva.					
17	Participa frecuentemente con ideas innovadoras.					
18	La desocupación juvenil afecta desfavorablemente al mercado laboral.					
19	Usted se considera como desocupado juvenil.					
Dimensión: Creación de empleo						
20	Considera que su formación educativa le permite una gama más amplia de opciones laborales.					
21	Cuando se presentó a un empleo le pidieron experiencia.					
22	Considera que solicitar experiencia es inapropiado porque recién son egresados.					
23	Sin experiencia se complica su acceso laboral.					
24	La poca inserción laboral lo llevo a realizar trabajos informales.					
25	Está de acuerdo con los trabajos informales.					

Muchas gracias por su participación

Anexo 14

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable licenciamiento

1. Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LICENCIAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión institucional								
1	Con el licenciamiento se mejoró la gestión estratégica en su institución educativa.	X		X		X		
2	La gestión estratégica le permitió incursionar favorablemente en el mercado laboral.	X		X		X		
3	El mejoramiento de la estructura organizativa de la institución educativa le permitió ingresar al mercado laboral.	X		X		X		
4	Los procesos de régimen académico apoyaron en su inserción laboral con un empleo correcto.	X		X		X		
5	Considera que el licenciamiento generó que se mejore el registro de información académica de los cursos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión académica		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siente que la institución educativa le brindó el bienestar estudiantil y la atención básica de emergencias.	X		X		X		
7	La institución educativa se comunica con usted luego de que egreso.	X		X		X		
8	Los programas de estudio implementados luego del licenciamiento lo formaron adecuadamente para insertar al mercado laboral.	X		X		X		
9	Considera que los programas de estudios deben ser mejorados.	X		X		X		
10	Los programas de estudios están de acuerdo a las carreras que la institución educativa ofrece.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Su titulación la llevó a cabo con la presentación y sustentación de un trabajo de investigación.	X		X		X		
12	Considera que la gestión de la investigación aplicada e innovadora de la institución fue la adecuada.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Infraestructura física, equipamiento y recursos		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución educativa le ofreció instalaciones de calidad en su etapa de estudiante.	X		X		X		
14	La institución educativa le brindó equipos de última generación en su etapa de estudiante.	X		X		X		
15	La institución educativa contaba con los recursos o materiales bibliográficos adecuados para su formación.	X		X		X		
16	La institución educativa contaba con los servicios básicos.	X		X		X		
17	La institución educativa le proporcionaba internet para su formación académica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Disponibilidad de personal		Si	No	Si	No	Si	No	
18	La institución educativa contaba con docentes con conocimiento sobre el curso que dictaba.	X		X		X		
19	La institución educativa contaba con docentes con experiencia sobre el curso que dictaba.	X		X		X		
20	La institución educativa contaba con docentes con habilidades pedagógicas en la formación académica.	X		X		X		
21	La institución educativa tenía suficiente cantidad de profesionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Previsión compatible con los fines educativos		Si	No	Si	No	Si	No	
22	La institución educativa contaba con los recursos económicos adecuados para el dictado de las carreras.	X		X		X		
23	La institución educativa contaba con los recursos para innovar y actualizar sus cursos.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
24	Considera que la institución educativa tenga el respaldo de alguna institución financiera.	X		X		X		
25	Considera que la institución educativa le falta préstamos para mejorar su calidad educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 30 de mayo del 2020.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LICENCIAMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Gestión institucional							
1	Con el licenciamiento se mejorará la gestión estratégica en su institución educativa.	x		x		x		
2	La gestión estratégica le permitió incursionar favorablemente en el mercado laboral.	x		x		x		
3	El mejoramiento de la estructura organizativa de la institución educativa le permitió ingresar al mercado laboral.	x		x		x		
4	Los procesos del régimen académico apoyaron en su inserción laboral con un empleo correcto.	x		x		x		
5	Considera que el licenciamiento generó que se mejore el registro de información académica de los cursos.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Gestión académica							
6	Siente que la institución educativa le brindó el bienestar estudiantil y la atención básica de emergencias.	x		x		x		
7	La institución educativa se comunica con usted luego de que egresó.	x		x		x		
8	Los programas de estudio implementados luego del licenciamiento lo formaron adecuadamente para insertar al mercado laboral.	x		x		x		
9	Considera que los programas de estudios deben ser mejorados.	x		x		x		
10	Los programas de estudios están de acuerdo a las carreras que la institución educativa ofrece.	x		x		x		
11	Su titulación la llevó a cabo con la presentación y sustentación de un trabajo de investigación.	x		x		x		
12	Considera que la gestión de la investigación aplicada e innovadora de la institución fue la adecuada.	x		x		x		

2. Dr. Rommel Lizandro Crispín

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Infraestructura física, equipamiento y recursos								
13	La institución educativa le ofreció instalaciones de calidad en su etapa de estudiante.	x		x		x		
14	La institución educativa le brindó equipos de última generación en su etapa de estudiante.	x		x		x		
15	La institución educativa contaba con los recursos o materiales bibliográficos adecuados para su formación.	x		x		x		
16	La institución educativa contaba con los servicios básicos (luz, agua y telefonía).	x		x		x		
17	La institución educativa le proporcionaba internet para su formación académica.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Disponibilidad de personal								
18	La institución educativa contaba con docentes con conocimiento sobre el curso que dictaba.	x		x		x		
19	La institución educativa contaba con docentes con experiencia sobre el curso que dictaba.	x		x		x		
20	La institución educativa contaba con docentes con habilidades pedagógicas en la formación académica.	x		x		x		
21	La institución educativa tenía suficiente cantidad de profesionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Previsión compatible con los fines educativos								
22	La institución educativa contaba con los recursos económicos adecuados para el dictado de las carreras.	x		x		x		
23	La institución educativa contaba con los recursos para innovar y actualizar sus cursos.	x		x		x		
24	Considera que la institución educativa tenga el respaldo de alguna institución financiera.	x		x		x		
25	Considera que la institución educativa le falta préstamos para mejorar su calidad educativa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN, Rommel

DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: Dr. Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 05 .de mayo del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



M. Rommel Lizandro Crispín

3. Dr. Eduardo López Quispe

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LICENCIAMIENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión institucional								
1	Con el licenciamiento se mejorará la gestión estratégica en su institución educativa.	✓		✓		✓		
2	La gestión estratégica le permitió incursionar favorablemente en el mercado laboral.	✓		✓		✓		
3	El mejoramiento de la estructura organizativa de la institución educativa le permitió ingresar al mercado laboral.	✓		✓		✓		
4	Los procesos del régimen académico apoyaron en su inserción laboral con un empleo correcto.	✓		✓		✓		
5	Considera que el licenciamiento generó que se mejore el registro de información académica de los cursos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Gestión académica								
6	Siente que la institución educativa le brindó el bienestar estudiantil y la atención básica de emergencias.	✓		✓		✓		
7	La institución educativa se comunica con usted luego de que egresó.	✓		✓		✓		
8	Los programas de estudio implementados luego del licenciamiento lo formaron adecuadamente para insertar al mercado laboral.	✓		✓		✓		
9	Considera que los programas de estudios deben ser mejorados.	✓		✓		✓		
10	Los programas de estudios están de acuerdo a las carreras que la institución educativa ofrece.	✓		✓		✓		
11	Su titulación la llevó a cabo con la presentación y sustentación de un trabajo de investigación.	✓		✓		✓		
12	Considera que la gestión de la investigación aplicada e innovadora de la institución fue la adecuada.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Infraestructura física, equipamiento y recursos								
13	La institución educativa le ofreció instalaciones de calidad en su etapa de estudiante.	✓		✓		✓		
14	La institución educativa le brindó equipos de última generación en su etapa de estudiante.	✓		✓		✓		
15	La institución educativa contaba con los recursos o materiales bibliográficos adecuados para su formación.	✓		✓		✓		
16	La institución educativa contaba con los servicios básicos (luz, agua y telefonía).	✓		✓		✓		
17	La institución educativa le proporcionaba internet para su formación académica.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Disponibilidad de personal								
18	La institución educativa contaba con docentes con conocimiento sobre el curso que dictaba.	✓		✓		✓		
19	La institución educativa contaba con docentes con experiencia sobre el curso que dictaba.	✓		✓		✓		
20	La institución educativa contaba con docentes con habilidades pedagógicas en la formación académica.	✓		✓		✓		
21	La institución educativa tenía suficiente cantidad de profesionales.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Previsión compatible con los fines educativos								
22	La institución educativa contaba con los recursos económicos adecuados para el dictado de las carreras.	✓		✓		✓		
23	La institución educativa contaba con los recursos para innovar y actualizar sus cursos.	✓		✓		✓		
24	Considera que la institución educativa tenga el respaldo de alguna institución financiera.	✓		✓		✓		
25	Considera que la institución educativa le falta préstamos para mejorar su calidad educativa.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: López Quispe-Eduardo DNI: 10285584

Grado y Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 29 de Mayo del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LICENCIAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión institucional								
1	Con el licenciamiento se mejorará la gestión estratégica en su institución educativa.	X		X		X		
2	La gestión estratégica le permitió incursionar favorablemente en el mercado laboral.	X		X		X		
3	El mejoramiento de la estructura organizativa de la institución educativa le permitió ingresar al mercado laboral.	X		X		X		
4	Los procesos del régimen académico apoyaron en su inserción laboral con un empleo correcto.	X		X		X		
5	Considera que el licenciamiento generó que se mejore el registro de información académica de los cursos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Gestión académica								
6	Siente que la institución educativa le brindó el bienestar estudiantil y la atención básica de emergencias.	X		X		X		
7	La institución educativa se comunica con usted luego de que egresó.	X		X		X		
8	Los programas de estudio implementados luego del licenciamiento lo formaron adecuadamente para insertar al mercado laboral.	X		X		X		
9	Considera que los programas de estudios deben ser mejorados.	X		X		X		
10	Los programas de estudios están de acuerdo a las carreras que la institución educativa ofrece.	X		X		X		
11	Su titulación la llevó a cabo con la presentación y sustentación de un trabajo de investigación.	X		X		X		
12	Considera que la gestión de la investigación aplicada e innovadora de la institución fue la adecuada.	X		X		X		

4. Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Infraestructura física, equipamiento y recursos								
13	La institución educativa le ofreció instalaciones de calidad en su etapa de estudiante.	X		X		X		
14	La institución educativa le brindó equipos de última generación en su etapa de estudiante.	X		X		X		
15	La institución educativa contaba con los recursos o materiales bibliográficos adecuados para su formación.	X		X		X		
16	La institución educativa contaba con los servicios básicos (luz, agua y telefonía).	X		X		X		
17	La institución educativa le proporcionaba internet para su formación académica.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Disponibilidad de personal								
18	La institución educativa contaba con docentes con conocimiento sobre el curso que dictaba.	X		X		X		
19	La institución educativa contaba con docentes con experiencia sobre el curso que dictaba.	X		X		X		
20	La institución educativa contaba con docentes con habilidades pedagógicas en la formación académica.	X		X		X		
21	La institución educativa tenía suficiente cantidad de profesionales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Previsión compatible con los fines educativos								
22	La institución educativa contaba con los recursos económicos adecuados para el dictado de las carreras.	X		X		X		
23	La institución educativa contaba con los recursos para innovar y actualizar sus cursos.	X		X		X		
24	Considera que la institución educativa tenga el respaldo de alguna institución financiera.	X		X		X		
25	Considera que la institución educativa le falta préstamos para mejorar su calidad educativa.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *El instrumento presenta suficiencia para su aplicación*
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Rivas Loayza, Marco Antonio* DNI: *23951939*
 Grado y Especialidad del validador: *Doctor en Educación - Metodología - Investigación*

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, *18* de *mayo* del 2020


 Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

5. Dra. Esther Rosa Saenz Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: LICENCIAMIENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Gestión institucional		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Con el licenciamiento se mejorará la gestión estratégica en su institución educativa.	x		x		x		
2	La gestión estratégica le permitió incursionar favorablemente en el mercado laboral.	x		x		x		
3	El mejoramiento de la estructura organizativa de la institución educativa le permitió ingresar al mercado laboral.	x		x		x		
4	Los procesos del régimen académico apoyaron en su inserción laboral con un empleo correcto.	x		x		x		
5	Considera que el licenciamiento generó que se mejore el registro de información académica de los cursos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Gestión académica		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siente que la institución educativa le brindó el bienestar estudiantil y la atención básica de emergencias.	x		x		x		
7	La institución educativa se comunica con usted luego de que egresó.	x		x		x		
8	Los programas de estudio implementados luego del licenciamiento lo formaron adecuadamente para insertar al mercado laboral.	x		x		x		
9	Considera que los programas de estudios deben ser mejorados.	x		x		x		
10	Los programas de estudios están de acuerdo a las carreras que la institución educativa ofrece.	x		x		x		
11	Su titulación la llevó a cabo con la presentación y sustentación de un trabajo de investigación.	x		x		x		
12	Considera que la gestión de la investigación aplicada e innovadora de la institución fue la adecuada.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 3: Infraestructura física, equipamiento y recursos		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La institución educativa le ofreció instalaciones de calidad en su etapa de estudiante.	x		x		x		
14	La institución educativa le brindó equipos de última generación en su etapa de estudiante.	x		x		x		
15	La institución educativa contaba con los recursos o materiales bibliográficos adecuados para su formación.	x		x		x		
16	La institución educativa contaba con los servicios básicos (luz, agua y telefonía).	x		x		x		
17	La institución educativa le proporcionaba internet para su formación académica.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Disponibilidad de personal		Si	No	Si	No	Si	No	
18	La institución educativa contaba con docentes con conocimiento sobre el curso que dictaba.	x		x		x		
19	La institución educativa contaba con docentes con experiencia sobre el curso que dictaba.	x		x		x		
20	La institución educativa contaba con docentes con habilidades pedagógicas en la formación académica.	x		x		x		
21	La institución educativa tenía suficiente cantidad de profesionales.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Previsión compatible con los fines educativos		Si	No	Si	No	Si	No	
22	La institución educativa contaba con los recursos económicos adecuados para el dictado de las carreras.	x		x		x		
23	La institución educativa contaba con los recursos para innovar y actualizar sus cursos.	x		x		x		
24	Considera que la institución educativa tenga el respaldo de alguna institución financiera.	x		x		x		
25	Considera que la institución educativa le falta préstamos para mejorar su calidad educativa.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ HAY SUFICIENCIA _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SAENZ ARENAS ESTHER ROSA DNI: 08150222

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR, ESPECIALIDAD: AUDITORIA, CONTABILIDAD, COSTOS, CONTABILIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima 02 de mayo del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 15

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable habilidades blandas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidad de la empatía								
1	Se muestra comprensivo hacia el compañero.	X		X		X		
2	Demuestra comprensión ante los errores de sus pares.	X		X		X		
3	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes.	X		X		X		
4	Escucha al profesor y toma en cuenta los aportes.	X		X		X		
5	Se muestra tolerante con las ideas divergentes de sus compañeros.	X		X		X		
6	Demuestra tolerancia con las ideas divergentes de su profesor.	X		X		X		
7	Se muestra respetuoso ante la diversidad.	X		X		X		
8	Respeto las decisiones de sus pares.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Habilidad de la creatividad								
9	Denota innovación en su centro de trabajo actual.	X		X		X		
10	Considera que la innovación la adquirió en la institución educativa.	X		X		X		
11	Se diferencia de otros proyectos por su originalidad.	X		X		X		
12	Aporta ingenio al emplear diferentes formas de uso de los materiales.	X		X		X		
13	Elabora un mapa conceptual con materiales adecuados según el brief.	X		X		X		
14	Esquematiza las características del usuario.	X		X		X		
15	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de diseño.	X		X		X		
16	Se adapta fácilmente a las diversas situaciones laborales.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Habilidad de liderazgo								
17	Se compromete con sus compañeros	X		X		X		
18	Se motiva ante el trabajo colaborativo	X		X		X		
19	Toma decisiones	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
20	Emprende acciones	X		X		X		
21	Crea oportunidades	X		X		X		
22	Incentiva las fortalezas de sus pares	X		X		X		
23	Potencia las oportunidades de sus compañeros	X		X		X		
24	Compensa las dificultades de sus pares	X		X		X		
25	Supera las amenazas de sus compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 30 de mayo del 2020.


Firma del Experto Informante.
Especialidad

1. Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Habilidad de la empatía								
1	Se muestra comprensivo hacia su compañero.	x		x		x		
2	Demuestra comprensión ante los errores de sus compañeros.	x		x		x		
3	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes.	x		x		x		
4	Escucha al profesor y toma en cuenta los aportes.	x		x		x		
5	Se muestra tolerante con las ideas divergentes de sus compañeros.	x		x		x		
6	Demuestra tolerancia con las ideas divergentes de su profesor.	x		x		x		
7	Se muestra respetuoso ante la diversidad.	x		x		x		
8	Respeto las decisiones de sus compañeros.	x		x		x		
DIMENSION 2: Habilidad de la creatividad								
9	Denota innovación en su centro de trabajo actual.	x		x		x		
10	Considera que la innovación la adquirió en la institución educativa.	x		x		x		
11	Se diferencia de otros proyectos por su originalidad.	x		x		x		
12	Aporta ingenio al emplear diferentes formas de uso de los materiales.	x		x		x		
13	Elabora un mapa conceptual de manera rápida con materiales adecuados.	x		x		x		
14	Esquematiza las características del usuario.	x		x		x		
15	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de diseño.	x		x		x		
16	Se adapta fácilmente a las diversas situaciones laborales	x		x		x		
DIMENSION 3: Habilidad de liderazgo								
17	Se compromete con sus compañeros	x		x		x		
18	Se motiva ante el trabajo colaborativo	x		x		x		
19	Toma decisiones	x		x		x		
20	Emprende acciones	x		x		x		
21	Crea oportunidades	x		x		x		
22	Incentiva las fortalezas de sus compañeros	x		x		x		
23	Potencia las oportunidades de sus compañeros	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Compensa las dificultades de sus pares	x		x		x		
25	Supera las amenazas de sus compañeros	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN, Rommel

DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador: ... Dr. Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de mayo del 2020



Ma. Rommel Lizandro Crispín

2. Dr. Rommel Lizandro Crispín

3. Dr. Eduardo López Quispe

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidad de la empatía								
1	Se muestra comprensivo hacia su compañero.	✓		✓		✓		
2	Demuestra comprensión ante los errores de sus compañeros.	✓		✓		✓		
3	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes.	✓		✓		✓		
4	Escucha al profesor y toma en cuenta los aportes.	✓		✓		✓		
5	Se muestra tolerante con las ideas divergentes de sus compañeros.	✓		✓		✓		
6	Demuestra tolerancia con las ideas divergentes de su profesor.	✓		✓		✓		
7	Se muestra respetuoso ante la diversidad.	✓		✓		✓		
8	Respeto las decisiones de sus compañeros.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Habilidad de la creatividad								
9	Denota innovación en su centro de trabajo actual.	✓		✓		✓		
10	Considera que la innovación la adquirió en la institución educativa.	✓		✓		✓		
11	Se diferencia de otros proyectos por su originalidad.	✓		✓		✓		
12	Aporta ingenio al emplear diferentes formas de uso de los materiales.	✓		✓		✓		
13	Elabora un mapa conceptual de manera rápida con materiales adecuados.	✓		✓		✓		
14	Esquematiza las características del usuario.	✓		✓		✓		
15	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de diseño.	✓		✓		✓		
16	Se adapta fácilmente a las diversas situaciones laborales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Habilidad de liderazgo								
17	Se compromete con sus compañeros	✓		✓		✓		
18	Se motiva ante el trabajo colaborativo	✓		✓		✓		
19	Toma decisiones	✓		✓		✓		
20	Emprende acciones	✓		✓		✓		
21	Crea oportunidades	✓		✓		✓		
22	Incentiva las fortalezas de sus compañeros	✓		✓		✓		
23	Potencia las oportunidades de sus compañeros	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
24	Compensa las dificultades de sus pares	✓	✓	✓	
25	Supera las amenazas de sus compañeros	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: López Quispe Eduardo DNI: 10285584

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Lima 29 de mayo del 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidad de la empatía								
1	Se muestra comprensivo hacia su compañero.	X		X		X		
2	Demuestra comprensión ante los errores de sus compañeros.	X		X		X		
3	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes.	X		X		X		
4	Escucha al profesor y toma en cuenta los aportes.	X		X		X		
5	Se muestra tolerante con las ideas divergentes de sus compañeros.	X		X		X		
6	Demuestra tolerancia con las ideas divergentes de su profesor.	X		X		X		
7	Se muestra respetuoso ante la diversidad.	X		X		X		
8	Respeto las decisiones de sus compañeros.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Habilidad de la creatividad								
9	Denota innovación en su centro de trabajo actual.	X		X		X		
10	Considera que la innovación la adquirió en la institución educativa.	X		X		X		
11	Se diferencia de otros proyectos por su originalidad.	X		X		X		
12	Aporta ingenio al emplear diferentes formas de uso de los materiales.	X		X		X		
13	Elabora un mapa conceptual de manera rápida con materiales adecuados.	X		X		X		
14	Esquematiza las características del usuario.	X		X		X		
15	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de diseño.	X		X		X		
16	Se adapta fácilmente a las diversas situaciones laborales	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Habilidad de liderazgo								
17	Se compromete con sus compañeros	X		X		X		
18	Se motiva ante el trabajo colaborativo	X		X		X		
19	Toma decisiones	X		X		X		
20	Emprende acciones	X		X		X		
21	Crea oportunidades	X		X		X		
22	Incentiva las fortalezas de sus compañeros	X		X		X		
23	Potencia las oportunidades de sus compañeros	X		X		X		

4. Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
24	Compensa las dificultades de sus pares	X	X	X	
25	Supera las amenazas de sus compañeros	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia por su aplicación
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador: Rivas Loayza, Marco Antonio DNI: 23951939

Grado y Especialidad del validador: D.o. chr. en Educación - Pedagogía y Estadística

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de mayo del 2020


 Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES BLANDAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Habilidad de la empatía								
1	Se muestra comprensivo hacia su compañero.	x		x		x		
2	Demuestra comprensión ante los errores de sus compañeros.	x		x		x		
3	Escucha a sus compañeros y toma en cuenta los aportes.	x		x		x		
4	Escucha al profesor y toma en cuenta los aportes.	x		x		x		
5	Se muestra tolerante con las ideas divergentes de sus compañeros.	x		x		x		
6	Demuestra tolerancia con las ideas divergentes de su profesor.	x		x		x		
7	Se muestra respetuoso ante la diversidad.	x		x		x		
8	Respeto las decisiones de sus compañeros.	x		x		x		
DIMENSION 2: Habilidad de la creatividad								
9	Denota innovación en su centro de trabajo actual.	x		x		x		
10	Considera que la innovación la adquirió en la institución educativa.	x		x		x		
11	Se diferencia de otros proyectos por su originalidad.	x		x		x		
12	Aporta ingenio al emplear diferentes formas de uso de los materiales.	x		x		x		
13	Elabora un mapa conceptual de manera rápida con materiales adecuados.	x		x		x		
14	Esquematiza las características del usuario.	x		x		x		
15	Acepta diferentes soluciones para un mismo problema de diseño.	x		x		x		
16	Se adapta fácilmente a las diversas situaciones laborales	x		x		x		
DIMENSION 3: Habilidad de liderazgo								
17	Se compromete con sus compañeros	x		x		x		
18	Se motiva ante el trabajo colaborativo	x		x		x		
19	Toma decisiones	x		x		x		
20	Emprende acciones	x		x		x		
21	Crea oportunidades	x		x		x		
22	Incentiva las fortalezas de sus compañeros	x		x		x		
23	Potencia las oportunidades de sus compañeros	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
24	Compensa las dificultades de sus pares	x		x		x		
25	Supera las amenazas de sus compañeros	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SAENZ ARENAS ESTHER ROSA DNI: 08150222

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR, ESPECIALIDAD: AUDITORIA, CONTABILIDAD, COSTOS, CONTABILIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 02 de mayo del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



5. Dra. Esther Rosa Saenz Arenas

Anexo 16

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable inserción laboral

1. Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Empleabilidad								
1	La institución educativa se preocupa en el capital humano que son sus estudiantes.	X		X		X		
2	Considera que los egresados de la institución cuentan con la capacidad para ocupar el cargo.	X		X		X		
3	Los egresados tuvieron temas sobre responsabilidad social dentro de su periodo de estudios.	X		X		X		
4	Se considera preparado para participar en la responsabilidad social de su centro de labores.	X		X		X		
5	Considera estar preparado para realizar actividades culturales dentro de su centro laboral.	X		X		X		
6	Los prepararon dentro de la institución educativa para realizar actividades culturales.	X		X		X		
7	Considera que solo le falta experiencia, ya que cuenta con los conocimientos necesarios.	X		X		X		
8	Fue un obstáculo la poca experiencia para ingresar al mercado laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Equidad de género								
9	Considera que las damas tienen mayores barreras para ingresar al mercado laboral.	X		X		X		
10	Considera que las barreras no deben existir ya que sus compañeras tienen los mismos conocimientos que usted.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Las pautas tradicionales afectan al mercado laboral.	X		X		X		
12	Las damas pueden cumplir las mismas actividades productivas que los varones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Espíritu emprendedor								
13	Tiene la percepción de que le favoreció estudiar en la institución educativa.	X		X		X		
14	Sus compañeros de trabajo perciben que usted aportara favorablemente.	X		X		X		
15	La institución educativa le permitió expandir sus oportunidades laborales.	X		X		X		
16	Su innovación le permitirá abrirse laboralmente de manera positiva.	X		X		X		
17	Participa frecuentemente con ideas innovadoras.	X		X		X		
18	La desocupación juvenil afecta desfavorablemente al mercado laboral.	X		X		X		
19	Usted se considera como desocupado juvenil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Creación de empleo								
20	Considera que su formación educativa le permite una gama más amplia de opciones laborales.	X		X		X		
21	Cuando se presentó a un empleo le pidieron experiencia.	X		X		X		
22	Considera que eso es inapropiado porque recién son egresados.	X		X		X		
23	Sin experiencia se complica su acceso laboral.	X		X		X		
24	La poca inserción laboral lo llevo a realizar trabajos informales.	X		X		X		
25	Está de acuerdo con los trabajos informales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Lima, 30 de mayo del 2020.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad

2. Dr. Rommel Lizandro Crispín

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Empleabilidad								
1	La institución educativa se preocupa en el capital humano que son sus estudiantes.	x		x		x		
2	Considera que los egresados de la institución cuentan con la capacidad para ocupar el cargo.	x		x		x		
3	Los egresados tuvieron temas sobre responsabilidad social dentro de su periodo de estudios.	x		x		x		
4	Se considera preparado para participar en la responsabilidad social de su centro de labores.	x		x		x		
5	Considera estar preparado para realizar actividades culturales dentro de su centro laboral.	x		x		x		
6	Los prepararon dentro de la institución educativa para realizar actividades culturales.	x		x		x		
7	Considera que solo le falta experiencia, ya que cuenta con los conocimientos necesarios.	x		x		x		
8	Fue un obstáculo la poca experiencia para ingresar al mercado laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Equidad de género								
9	Considera que las damas tienen mayores barreras para ingresar al mercado laboral.	x		x		x		
10	Considera que las barreras no deben existir ya que sus compañeras tienen los mismos conocimientos que usted.	x		x		x		
11	Las pautas tradicionales afectan al mercado laboral.	x		x		x		
12	Las damas pueden cumplir las mismas actividades productivas que los varones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Espíritu emprendedor								
13	Tiene la percepción de que le favoreció estudiar en la institución educativa.	x		x		x		
14	Sus compañeros de trabajo perciben que usted aportará favorablemente.	x		x		x		
15	La institución educativa le permitió expandir sus oportunidades laborales.	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su innovación le permitirá abrirse laboralmente de manera positiva.	x		x		x		
17	Participa frecuentemente con ideas innovadoras.	x		x		x		
18	La desocupación juvenil afecta desfavorablemente al mercado laboral.	x		x		x		
19	Usted se considera como desocupado juvenil.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Creación de empleo								
20	Considera que su formación educativa le permite una gama más amplia de opciones laborales.	x		x		x		
21	Cuando se presentó a un empleo le pidieron experiencia.	x		x		x		
22	Considera que solicitar experiencia es inapropiado porque recién son egresados.	x		x		x		
23	Sin experiencia se complica su acceso laboral.	x		x		x		
24	La poca inserción laboral lo llevo a realizar trabajos informales.	x		x		x		
25	Está de acuerdo con los trabajos informales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LIZANDRO CRISPÍN, Rommel

DNI: 09554022

Grado y Especialidad del validador Dr. Administración de la Educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Lima, 05 de mayo del 2020

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Rommel Lizandro Crispín

3. Dr. Eduardo López Quispe

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Empleabilidad								
1	La institución educativa se preocupa en el capital humano que son sus estudiantes.	✓		✓		✓		
2	Considera que los egresados de la institución cuentan con la capacidad para ocupar el cargo.	✓		✓		✓		
3	Los egresados tuvieron temas sobre responsabilidad social dentro de su periodo de estudios.	✓		✓		✓		
4	Se considera preparado para participar en la responsabilidad social de su centro de labores.	✓		✓		✓		
5	Considera estar preparado para realizar actividades culturales dentro de su centro laboral.	✓		✓		✓		
6	Los prepararon dentro de la institución educativa para realizar actividades culturales.	✓		✓		✓		
7	Considera que solo le falta experiencia, ya que cuenta con los conocimientos necesarios.	✓		✓		✓		
8	Fue un obstáculo la poca experiencia para ingresar al mercado laboral.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Equidad de género								
9	Considera que las damas tienen mayores barreras para ingresar al mercado laboral.	✓		✓		✓		
10	Considera que las barreras no deben existir ya que sus compañeras tienen los mismos conocimientos que usted.	✓		✓		✓		
11	Las pautas tradicionales afectan al mercado laboral.	✓		✓		✓		
12	Las damas pueden cumplir las mismas actividades productivas que los varones.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Espíritu emprendedor								
13	Tiene la percepción de que le favoreció estudiar en la institución educativa.	✓		✓		✓		
14	Sus compañeros de trabajo perciben que usted aportará favorablemente.	✓		✓		✓		
15	La institución educativa le permitió expandir sus oportunidades laborales.	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su innovación le permitirá abrirse laboralmente de manera positiva.	✓		✓		✓		
17	Participa frecuentemente con ideas innovadoras.	✓		✓		✓		
18	La desocupación juvenil afecta desfavorablemente al mercado laboral.	✓		✓		✓		
19	Usted se considera como desocupado juvenil.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Creación de empleo								
20	Considera que su formación educativa le permite una gama más amplia de opciones laborales.	✓		✓		✓		
21	Cuando se presentó a un empleo le pidieron experiencia.	✓		✓		✓		
22	Considera que solicitar experiencia es inapropiado porque recién son egresados.	✓		✓		✓		
23	Sin experiencia se complica su acceso laboral.	✓		✓		✓		
24	La poca inserción laboral lo llevo a realizar trabajos informales.	✓		✓		✓		
25	Está de acuerdo con los trabajos informales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: López Quispe Eduardo DNI: 10285584

Grado y Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

Lima 29 de mayo del 2020

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



4. Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INSERCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Empleabilidad								
1	La institución educativa se preocupa en el capital humano que son sus estudiantes.	X		X		X		
2	Considera que los egresados de la institución cuentan con la capacidad para ocupar el cargo.	X		X		X		
3	Los egresados tuvieron temas sobre responsabilidad social dentro de su periodo de estudios.	X		X		X		
4	Se considera preparado para participar en la responsabilidad social de su centro de labores.	X		X		X		
5	Considera estar preparado para realizar actividades culturales dentro de su centro laboral.	X		X		X		
6	Los prepararon dentro de la institución educativa para realizar actividades culturales.	X		X		X		
7	Considera que solo le falta experiencia, ya que cuenta con los conocimientos necesarios.	X		X		X		
8	Fue un obstáculo la poca experiencia para ingresar al mercado laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Equidad de género								
9	Considera que las damas tienen mayores barreras para ingresar al mercado laboral.	X		X		X		
10	Considera que las barreras no deben existir ya que sus compañeras tienen los mismos conocimientos que usted.	X		X		X		
11	Las pautas tradicionales afectan al mercado laboral.	X		X		X		
12	Las damas pueden cumplir las mismas actividades productivas que los varones.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Espíritu emprendedor								
13	Tiene la percepción de que le favoreció estudiar en la institución educativa.	X		X		X		
14	Sus compañeros de trabajo perciben que usted aportará favorablemente.	X		X		X		
15	La institución educativa le permitió expandir sus oportunidades laborales.	X		X		X		

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su innovación le permitirá abrirse laboralmente de manera positiva.	X		X		X		
17	Participa frecuentemente con ideas innovadoras.	X		X		X		
18	La desocupación juvenil afecta desfavorablemente al mercado laboral.	X		X		X		
19	Usted se considera como desocupado juvenil.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Creación de empleo								
20	Considera que su formación educativa le permite una gama más amplia de opciones laborales.	X		X		X		
21	Cuando se presentó a un empleo le pidieron experiencia.	X		X		X		
22	Considera que solicitar experiencia es inapropiado porque recién son egresados.	X		X		X		
23	Sin experiencia se complica su acceso laboral.	X		X		X		
24	La poca inserción laboral lo llevo a realizar trabajos informales.	X		X		X		
25	Está de acuerdo con los trabajos informales.	X		X		X		

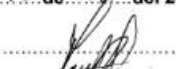
Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Rivas Loayza, Marco Antonio DNI: 23957939
 Grado y Especialidad del validador: Doctor en Educación -

Lima, 18 de Mayo del 2020

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

5. Dra. Esther Rosa Saenz Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: INSERCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Empleabilidad								
1	La institución educativa se preocupa en el capital humano que son sus estudiantes.	x		x		x		
2	Considera que los egresados de la institución cuentan con la capacidad para ocupar el cargo.	x		x		x		
3	Los egresados tuvieron temas sobre responsabilidad social dentro de su periodo de estudios.	x		x		x		
4	Se considera preparado para participar en la responsabilidad social de su centro de labores.	x		x		x		
5	Considera estar preparado para realizar actividades culturales dentro de su centro laboral.	x		x		x		
6	Los prepararon dentro de la institución educativa para realizar actividades culturales.	x		x		x		
7	Considera que solo le falta experiencia, ya que cuenta con los conocimientos necesarios.	x		x		x		
8	Fue un obstáculo la poca experiencia para ingresar al mercado laboral.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Equidad de género								
9	Considera que las damas tienen mayores barreras para ingresar al mercado laboral.	x		x		x		
10	Considera que las barreras no deben existir ya que sus compañeras tienen los mismos conocimientos que usted.	x		x		x		
11	Las pautas tradicionales afectan al mercado laboral.	x		x		x		
12	Las damas pueden cumplir las mismas actividades productivas que los varones.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Espíritu emprendedor								
13	Tiene la percepción de que le favoreció estudiar en la institución educativa.	x		x		x		
14	Sus compañeros de trabajo perciben que usted aportará favorablemente.	x		x		x		
15	La institución educativa le permitió expandir sus oportunidades laborales.	x		x		x		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Su innovación le permitirá abrirse laboralmente de manera positiva.	x		x		x		
17	Participa frecuentemente con ideas innovadoras.	x		x		x		
18	La desocupación juvenil afecta desfavorablemente al mercado laboral.	x		x		x		
19	Usted se considera como desocupado juvenil.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Creación de empleo								
20	Considera que su formación educativa le permite una gama más amplia de opciones laborales.	x		x		x		
21	Cuando se presentó a un empleo le pidieron experiencia.	x		x		x		
22	Considera que solicitar experiencia es inapropiado porque recién son egresados.	x		x		x		
23	Sin experiencia se complica su acceso laboral.	x		x		x		
24	La poca inserción laboral lo llevo a realizar trabajos informales.	x		x		x		
25	Está de acuerdo con los trabajos informales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: SAENZ ARENAS ESTHER ROSA DNI: 08150222

Grado y Especialidad del validador: DOCTOR, ESPECIALIDAD: AUDITORIA, CONTABILIDAD, COSTOS, CONTABILIDAD Y GESTIÓN PÚBLICA.

Lima, 02 de mayo del 2020

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 17

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Licenciamiento				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles/rangos
¿Qué incidencia existen entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los institutos de educación IESTP de la región La Libertad, 2020?	Determinar la incidencia que existen entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de la IESTP de la región La Libertad, 2020.	Existen incidencia directa y significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de la IESTP de la región La Libertad, 2020.	Gestión institucional	Gestión estratégica	1,2	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Regular Bueno
				Estructura organizativa	3		
				Procesos de régimen académico	4		
				Registro de información académica	5		
				Bienestar estudiantil y atención básica de emergencias	6	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Regular Bueno
1) ¿Cómo incide el licenciamiento y las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la región La Libertad, 2020?	1) Determinar la incidencia que existen del licenciamiento y las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la región La Libertad, 2020.	1) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la empleabilidad de los egresados de la región La Libertad, 2020.	Gestión académica	Seguimiento al egresado	7		
				Programas de estudio	8,9		
				Pertinencia de los programas	10		
				Gestión de la investigación aplicada e innovación	11,12		
2) ¿Cómo incide el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de la región La Libertad, 2020?	2) Determinar la incidencia que existen del licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de la IESTP de la región La Libertad, 2020.	2) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de la IESTP de la región La Libertad, 2020.	Infraestructura física, equipamiento y recursos	Disponibilidad de infraestructura y equipamiento	13,14	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Regular Bueno
				Disponibilidad de recursos o materiales bibliográficos	15		
				Disponibilidad de servicios básicos, telefonía e internet	16,17		
3) ¿Cómo incide el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de la región La Libertad, 2020?	3) Determinar la incidencia que existen del licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de la IESTP de la región La Libertad, 2020.	3) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la equidad de género de los egresados de la IESTP de la región La Libertad, 2020.	Disponibilidad de personal	Personal docente idóneo	18,19, 20	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Regular Bueno
				Personal docente suficiente	21		

blandas en el espíritu emprendedor de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020?	que existen entre el licenciamiento o y las habilidades blandas en el espíritu emprendedor de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020.	3) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento o y las habilidades blandas en el espíritu emprendedor de los egresados del IESTP de la región La Libertad, 2020.	Previsión económica	22,23	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Regular Bueno
			Previsión compatible con los fines educativos	Previsión financiera	24, 25	
4) ¿Cómo incide el licenciamiento o y las habilidades blandas en la creación de empleo de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020?	4) Determinar la incidencia que existen entre el licenciamiento o y las habilidades blandas en la creación de empleo de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020.	4) Existe incidencia significativa entre el licenciamiento o y las habilidades blandas en la creación de empleo de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020.	Variable 2: Habilidades blandas			Deficiente Regular Bueno
			Habilidad de la empatía	Comprensión	1,2	
			Habilidad de la empatía	Escucha	3,4	Deficiente Regular Bueno
				Tolerancia	5,6	
			Habilidad de la creatividad	Respeto	7,8	Deficiente Regular Bueno
				Innovación	9,10	
			Habilidad de liderazgo	Originalidad	11	Deficiente Regular Bueno
				Ingenioso	12	
			Habilidad de liderazgo	Mapa conceptual	13	Deficiente Regular Bueno
				Esquematiza	14	
			Habilidad de liderazgo	Aceptación	15	Deficiente Regular Bueno
				Adaptación	16	
			Habilidad de liderazgo	Compromiso	17	Deficiente Regular Bueno
				Motivación	18	
			Habilidad de liderazgo	Toma de decisiones	19,20	Deficiente Regular Bueno
				Oportunidades	21	
			Habilidad de liderazgo	Iniciativa	22,23	Deficiente Regular Bueno
				Compensa los problemas	24	
			Habilidad de liderazgo	Supera las amenazas	25	Deficiente Regular Bueno
			Variable 3: Inserción laboral			
			Empleabilidad	Capital humano	1,2,3	Deficiente Regular Bueno
				Capital social	4	
			Empleabilidad	Capital cultural	5,6	Deficiente Regular Bueno
				Experiencia laboral	7,8	
			Equidad de género	Barreas	9,10	Deficiente Regular Bueno
				Pautas tradicionales	11	
			Equidad de género	Actividad productiva	12	Deficiente Regular Bueno
			Espíritu	Percepción	13,14	Deficiente

emprendedor	Expansión	15,16	2 = Casi nunca	Regular Bueno
	Innovación productiva	17	3 = A veces	
	Desocupación juvenil	18,19	4 = Casi siempre 5 = Siempre	
Creación de empleo	Formación	20	1 = Nunca	Deficiente Regular Bueno
	Solicitan con experiencia	21,22,23	2 = Casi nunca	
	Acceso laboral	24	3 = A veces	
	Trabajos informales	25	4 = Casi siempre 5 = Siempre	

Anexo 18

Base de datos

Base de datos de la muestra

N°	Licenciamiento																								
	Gestión Institucional					Gestión Académica							Infraestructura física, equipamiento y recursos					Disponibilidad de personal				Previsión compatible con los fines educativos			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25
1	5	3	5	2	5	1	4	4	1	4	4	5	1	4	5	1	5	4	1	5	5	1	4	2	3
2	2	1	2	3	1	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	1	3	3	3	3	2	1
3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
4	1	3	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3
5	3	1	4	1	5	3	1	5	1	1	2	3	2	5	3	4	4	4	4	5	5	4	1	5	5
6	3	1	5	1	3	2	2	3	4	3	4	2	2	5	3	2	4	5	2	2	5	3	5	2	1
7	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
8	4	4	3	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3
9	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1
10	2	2	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1
11	3	3	3	3	1	1	3	2	2	1	1	3	1	3	3	2	1	1	3	2	2	1	3	2	3
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
13	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	1	5	5	5	5
14	2	3	3	3	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3
15	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	3
16	1	1	3	1	2	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2
17	4	3	5	5	4	2	4	4	5	2	3	3	5	1	2	1	4	3	5	1	3	4	5	1	2
18	1	1	2	1	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3
19	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	1	3	2	3	3	1	1	2
20	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2
21	3	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	3	4	2	4	3
22	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2
23	3	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3
24	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2
25	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3
26	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	2	3	1	2	1	2	3
27	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1
28	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2
29	4	4	3	3	5	3	5	2	3	2	5	4	3	1	4	5	3	3	4	4	1	2	4	4	2
30	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
31	2	2	2	2	2	1	1	3	1	3	1	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2
32	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4
33	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
34	3	3	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	1	3	1	3	2	2	3	3	1	1	3
35	3	3	1	1	1	2	3	2	2	1	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2
36	4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3
37	3	5	2	1	4	2	4	1	3	3	4	4	2	3	5	3	1	2	1	4	3	3	1	3	2
38	1	2	3	1	3	2	3	1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	1	2	1
39	2	1	2	3	1	3	2	1	1	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2
40	3	4	2	4	3	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	2	4	2	3
41	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
42	2	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	2	1	3	1
43	4	3	2	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	2	4	4	2	3	4	4	3
44	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2
45	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
46	2	1	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1
47	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2
48	1	1	3	2	1	2	3	3	3	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	3	1
49	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
50	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
51	4	2	1	2	3	4	5	5	5	2	3	2	1	2	3	3	2	4	2	3	1	2	4	5	2
52	5	3	1	4	1	2	3	3	1	2	4	3	4	4	5	4	4	3	1	4	2	3	5	5	3
53	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
54	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3
55	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2
56	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
57	3	2	1	3	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	3	2	1
58	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3
59	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
60	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2	3	4	127	2

61	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5		
62	1	1	2	3	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	1	
63	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	
64	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	
65	1	1	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	
66	2	3	1	4	2	3	5	4	1	3	5	1	5	3	1	5	4	2	2	4	3	1	5	4	3
67	4	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	4	4	2
68	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3
69	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1
70	3	3	3	2	1	3	1	3	2	1	3	2	2	3	1	1	3	1	3	2	2	3	1	1	2
71	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	1	1	3	2
72	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2
73	2	3	3	3	1	3	1	1	2	1	3	3	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	2	3	1
74	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
75	2	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2
76	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2
77	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	3	1	1	1	1
78	3	4	2	3	1	1	2	2	2	5	3	3	2	1	1	2	2	4	1	1	5	4	2	4	2
79	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1
80	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
81	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
82	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2
83	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5
84	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	3	2	1	1	3
85	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	3
86	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	2	4	2	2	3
87	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2
88	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	4	2	3	2
89	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3
90	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2
91	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1
92	1	1	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3
93	2	2	1	3	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	3	3	3	3	1	3	2	2
94	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
95	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
96	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
97	3	1	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	3
98	2	3	3	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
99	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	1
100	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
101	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	1	3	3
102	3	1	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2
103	2	1	1	3	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3	1	1	1	3
104	1	3	3	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3
105	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2
106	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	4	2	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4
107	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
108	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2
109	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1
110	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
111	1	2	1	3	3	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1
112	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
113	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2
114	3	1	3	3	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2
115	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
116	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	2	2	1	2	1
117	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3
118	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
119	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
120	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3
121	1	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3
122	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
123	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3	1	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	1
124	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
125	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2

126	3	1	2	3	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	1	1	3	3
127	1	3	3	1	3	1	2	2	1	3	3	1	2	3	1	2	1	1	3	2	1	2	2	3	1
128	3	2	1	1	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	3	2	1	2	1	3	3
129	1	3	2	2	1	1	3	1	2	3	1	3	1	1	1	3	2	2	3	3	1	3	1	2	1
130	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	2	2
131	3	3	1	1	1	3	3	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	1	1	2
132	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2
133	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
134	2	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2
135	1	1	2	1	3	1	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	3
136	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3
137	1	3	5	4	4	4	2	2	2	4	2	2	1	5	1	4	2	2	3	1	5	3	5	2	1
138	2	4	2	4	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	2	4	3	4	2	3	3	3	3
139	1	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2
140	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
141	2	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	1	1	3	3	2	2
142	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	3	2	3	1	2	3	3	1
143	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
144	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
145	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3
146	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
147	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4
148	2	4	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	3
149	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
150	3	1	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2
151	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4
152	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
153	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2	2
154	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1
155	3	3	1	3	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	1	1	2	2	1	3	2
156	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
157	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
158	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	4	4
159	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
160	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
161	1	2	2	2	3	2	3	3	1	1	2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2
162	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3
163	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2
164	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1
165	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2
166	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	3	1	3
167	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4	2
168	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2
169	3	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3	1	1	3	2	2	2	2	3	1	1	2	2	3
170	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
171	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3	2	2	2	1	2	1
172	5	5	2	3	1	3	1	1	5	3	4	5	5	5	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	1
173	3	1	3	3	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3
174	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
175	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1
176	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
177	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
178	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
179	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
180	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
181	1	1	4	1	3	3	2	2	4	5	5	1	4	2	2	3	4	4	2	5	1	5	5	5	5
182	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	2
183	3	4	2	4	2	1	1	4	2	5	1	4	5	4	4	4	4	2	1	5	3	5	4	4	4
184	1	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	2
185	2	3	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	1
186	1	2	3	2	1	2	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	1	1	2	2	1	3
187	2	3	3	2	1	3	3	1	3	1	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3
188	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
189	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3
190	3	1	1	1	1	3	4	5	2	2	5	5	4	5	2	1	4	3	2	1	4	2	5	5	3

191	1	2	3	3	3	2	1	1	3	1	3	3	1	1	2	2	1	2	1	3	3	1	3	2	2
192	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4
193	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	3	3
194	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2
195	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	1	1	3
196	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3
197	4	2	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	2	3
198	1	1	3	3	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3
199	3	2	1	1	1	1	3	2	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	3	1	1	3
200	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
201	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
202	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2
203	3	1	1	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	1
204	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	1	1	1	3	1	2	2	3
205	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
206	3	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	1	2	3	1
207	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	1	1	1	3	1	3	2	2	2	3	2
208	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
209	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3
210	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
211	1	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2
212	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	2	3	2	1	1	3	1	1	3	3	2	3	1	3	2
213	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	1	3	2	2	1	3	3
214	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2
215	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2
216	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1
217	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1	3
218	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3

N°	Habilidades Blandas																								
	Habilidad de la empatía							Habilidad de la creatividad							Habilidad de liderazgo										
	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	I41	I42	I43	I44	I45	I46	I47	I48	I49	I50
1	5	4	2	3	4	4	1	5	4	5	1	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	2	2
2	1	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1
3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
4	1	2	3	1	2	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1
5	1	4	3	5	2	5	2	4	1	5	5	1	3	5	5	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4
6	3	5	4	3	3	5	1	1	1	4	3	1	1	1	1	4	1	2	4	4	1	2	3	3	3
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5
8	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3
9	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1
10	3	3	2	1	3	2	2	1	3	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	2	3	1	2	3	2
11	3	1	1	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2
12	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
13	1	5	4	4	4	4	1	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
14	3	3	2	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	2	1
15	2	2	4	2	2	4	3	4	2	2	3	2	3	2	4	2	4	3	2	3	3	2	4	4	2
16	1	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	3
17	1	5	1	5	4	3	4	4	5	4	5	2	2	3	2	1	1	1	2	1	5	2	2	4	1
18	1	3	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	1	3
19	1	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	2	3	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2
20	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1
21	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2
22	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	1	3	3	3	3	2	2	3
23	1	1	1	1	3	3	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	1	2
24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
25	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
26	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1
27	1	3	2	2	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	3
28	1	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	2
29	3	5	4	1	1	3	1	3	5	4	1	3	4	2	3	2	4	2	1	2	2	2	1	4	2
30	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
31	3	1	1	3	2	3	1	2	1	3	3	2	2	3	3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	3
32	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3
33	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
34	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
35	1	1	1	3	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	3	3	1	2	3	1
36	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3
37	4	2	4	1	5	4	4	5	3	5	5	1	4	1	5	3	3	3	4	5	1	3	2	1	4
38	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	1
39	1	2	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1
40	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2
41	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1
42	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	3	2	3	3
43	3	4	1	4	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4
44	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2
45	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
46	1	3	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3
47	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
48	1	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	1	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1
49	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
50	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2
51	2	3	5	5	3	5	3	2	1	2	5	4	1	2	3	5	3	3	2	3	1	1	1	4	1
52	2	5	5	5	3	5	2	4	5	2	2	3	1	3	2	4	5	2	4	1	3	2	1	2	2
53	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
54	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3
55	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
56	2	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	1	4	4	4	5	4	5	4	4	4	1
57	3	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2
58	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1
59	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2
60	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	3	3	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4

61	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	
62	1	3	1	3	1	2	3	3	2	2	1	3	1	1	2	3	3	1	2	1	1	3	3	2	1	
63	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
64	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	
65	2	2	1	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	
66	4	4	1	5	1	2	2	3	3	1	3	5	5	2	5	2	2	1	2	4	1	4	4	2	2	
67	3	2	4	2	3	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	
68	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
69	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	
70	1	2	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	2	3	3	1	
71	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	1	1	3	2	2	
72	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	
73	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2	3	
74	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	
75	1	2	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	2	
76	2	2	3	1	1	3	2	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	1	
77	1	1	2	3	1	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	3	
78	4	3	2	2	1	1	1	3	5	5	3	3	3	2	5	1	4	1	3	4	3	2	2	2	1	
79	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2
80	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	
81	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	
82	1	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	
83	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	
84	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	3	1	3	2	1	1	3	
85	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	2	
86	3	3	3	2	2	4	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
87	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	
88	2	2	3	3	4	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4	
89	1	3	1	1	3	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	
90	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	3	1	2	3	2	
91	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	
92	2	3	2	3	1	3	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	
93	1	1	2	1	1	3	3	2	1	1	2	2	3	2	1	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	
94	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	
95	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	
96	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	
97	3	2	1	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	1	1	
98	4	2	4	4	2	4	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	2	4	
99	1	3	3	3	3	1	1	1	2	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1	1	3	2	1	2	1	
100	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	
101	1	2	3	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	3	
102	1	3	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	3	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	3	
103	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	1	2	
104	1	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	
105	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	
106	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	
107	2	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	
108	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	
109	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	
110	1	1	1	3	3	2	1	3	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	
111	3	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	
112	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	
113	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	
114	3	3	1	2	1	1	3	3	2	1	3	2	1	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3	1	1	
115	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	
116	2	2	3	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	
117	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	
118	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	
119	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
120	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
121	2	1	1	3	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	1	2	
122	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	
123	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	1	
124	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	
125	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	

126	1	3	2	1	3	2	1	2	3	3	1	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	1	
127	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	1	3	
128	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	3	1	3	1	2	
129	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	3	3	1	1	2	1	2	2	3	
130	2	2	3	2	2	4	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	2	
131	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	
132	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	
133	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	
134	3	3	3	1	2	1	1	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	
135	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	2	1	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	
136	1	1	3	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	2	3	3	1	2	3	
137	4	3	3	3	5	3	5	2	4	3	1	3	3	1	4	2	1	5	2	5	5	3	5	3	4	
138	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	3	4	2	3	2	4	
139	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	3	3	2	
140	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	
141	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3	2	3	2	1	1	3	1	
142	2	3	1	3	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	3	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	
143	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	
144	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	
145	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	
146	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	
147	3	4	2	4	2	2	4	3	2	4	2	4	3	2	2	3	4	3	2	2	2	4	3	2	4	
148	2	4	4	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	4	4	3	3	
149	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
150	2	1	1	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	2	1	2	1	1	3	2	3	1	
151	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	
152	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
153	2	1	1	3	2	3	2	1	2	1	3	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	
154	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	
155	1	2	3	2	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	
156	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	
157	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
158	3	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	3	2	3	3	
159	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
160	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	
161	1	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	
162	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	
163	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	
164	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	
165	2	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	
166	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	2	3	3	1	2	
167	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	4	2	2	4	4	2	3	3	2	4	2	4	3	2	3	
168	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
169	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	3	3	3	2	1	2	1	1	2	
170	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	
171	1	1	2	1	3	3	3	1	3	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	1	2	1	3	
172	3	3	2	4	5	4	4	5	3	4	1	1	3	1	2	3	5	1	2	4	1	4	5	5	2	
173	3	2	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	3	3	1	2	1	2	2	3	
174	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	
175	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	
176	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	2	3	
177	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	
178	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
179	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	
180	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	
181	4	1	1	2	1	1	3	5	5	3	4	2	1	5	5	1	3	2	4	3	4	1	1	4	1	
182	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	
183	5	5	2	2	4	2	3	4	1	4	5	4	1	2	1	2	2	5	2	5	5	3	4	4	4	
184	3	3	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	
185	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3
186	1	2	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	2	
187	2	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	2	1	3	3	
188	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	
189	1	3	2	2	1	3	2	1	1	3	1	3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	
190	2	3	2	1	3	1	1	4	4	5	1	1	2	5	5	4	2	5	2	5	2	3	4	4	4	

191	2	2	3	3	1	2	2	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3	3	
192	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4
193	4	2	2	4	2	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3
194	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2
195	1	2	1	3	2	1	1	2	3	1	1	3	3	3	1	3	2	2	1	1	2	2	1	2	1
196	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	2	1	1	3	3	1	3	1	3
197	4	2	4	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3
198	3	3	1	3	2	1	2	1	3	1	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1
199	3	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	1	1	3	3	3	1	1	3	2	2
200	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
201	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
202	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2
203	1	1	1	1	1	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3
204	1	3	1	2	1	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	2	1	3
205	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2
206	2	3	1	1	2	1	3	3	3	1	2	1	1	1	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
207	1	3	3	1	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1	1	3	2	3
208	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	1	3
209	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
210	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4
211	2	3	2	1	2	3	1	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	1	1	3	3	2	3	3	3
212	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	3	1	1	1
213	1	3	3	1	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1
214	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3
215	3	3	1	3	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1
216	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2
217	2	1	1	1	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	1	3	2	1	3	2	2	1	1
218	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3

N°	Inserción Laboral																								
	Empleabilidad								Equidad de género				Espíritu emprendedor							Creación de empleo					
	I51	I52	I53	I54	I55	I56	I57	I58	I59	I60	I61	I62	I63	I64	I65	I66	I67	I68	I69	I70	I71	I72	I73	I74	I75
1	4	4	5	2	1	5	4	2	5	4	2	5	4	1	4	1	3	4	4	3	1	5	1	4	5
2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	2
3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1
4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	1	1	3	3	1	3	1	2	1	1
5	3	5	2	5	2	3	3	1	4	5	2	4	1	4	3	1	3	4	5	2	3	2	3	5	5
6	4	1	4	3	1	5	4	1	2	5	5	3	5	1	1	3	3	5	4	5	1	1	4	4	1
7	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4
8	2	3	4	2	2	3	3	4	3	2	4	4	4	2	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3
9	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2
10	1	3	1	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	3	1	3	3	2	3	1
11	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	1	2	3	3
12	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
14	2	1	3	2	1	2	1	3	2	3	2	2	1	2	1	1	3	3	1	3	2	3	2	1	2
15	2	2	4	2	3	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4
16	3	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	1	3	3	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2
17	1	1	5	3	3	1	4	4	2	1	2	2	4	5	3	2	4	5	5	2	4	4	4	2	5
18	2	3	3	3	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	2	3
19	2	2	1	3	1	2	2	3	3	3	3	1	2	3	1	3	1	3	3	1	2	2	2	3	3
20	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1
21	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2
22	2	1	1	3	1	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
23	1	1	3	2	3	3	1	1	2	3	1	3	1	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2
24	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2
25	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3
26	2	3	2	1	3	3	1	2	2	3	2	3	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	2
27	2	2	3	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	3	3	3	1	1	3	3	2	1	1	2	1
28	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2
29	2	3	2	2	5	2	4	5	3	2	5	4	2	2	2	2	3	2	2	5	2	5	3	5	2
30	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
31	3	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2
32	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4
33	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3
34	3	1	3	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	1	1	3	1
35	1	3	2	1	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1
36	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	2
37	2	4	5	5	1	4	1	4	5	3	5	1	5	1	1	5	5	1	2	1	1	5	1	2	3
38	3	1	3	3	1	1	1	3	1	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2
39	1	1	3	1	1	1	1	2	3	3	1	2	3	2	1	3	3	1	2	3	1	3	3	3	2
40	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	2
41	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
42	3	3	1	3	3	2	2	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2
43	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2
44	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2
45	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
46	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3
47	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
48	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1
49	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
50	5	2	2	4	2	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
51	2	5	3	5	5	1	5	3	4	4	4	1	3	4	3	4	5	4	2	2	4	2	4	4	4
52	3	2	3	1	3	2	2	4	5	4	4	3	4	3	5	4	2	5	2	4	1	1	5	2	2
53	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2
54	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
55	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2
56	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
57	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1
58	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2
59	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
60	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	4	4

61	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4
62	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2
63	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
64	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
65	3	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	3	1	3	2	1	1	3	1	1
66	3	4	2	4	5	3	2	3	2	5	3	5	3	1	5	1	2	1	4	1	5	5	2	2	5
67	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	3
68	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
69	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
70	1	2	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	1	1
71	3	3	2	3	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	2
72	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	4	1	1	1	2	2	1	4	1	1	4	1	2
73	3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2
74	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3
75	3	1	1	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	1	2
76	3	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3
77	2	2	3	3	2	3	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	1	2	3	1	2	1	1
78	1	1	1	5	4	5	2	4	3	1	3	3	1	3	5	5	3	4	4	2	1	4	4	4	4
79	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
80	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
81	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
82	1	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1
83	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4
84	1	1	3	2	2	1	1	2	3	2	1	2	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	3
85	4	4	3	3	4	4	2	3	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	2	4
86	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3
87	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
88	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	2
89	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	1	3	3	3	1	2	1	1
90	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1
91	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
92	1	1	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
93	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	3	3	2	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2
94	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
95	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1
96	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	
97	3	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1
98	3	2	2	2	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3
99	3	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	2	1
100	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3
101	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	3	3	1
102	2	3	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1
103	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	2	3	1	1	3	1	3	1
104	3	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	3	1	2	3	3	1	3	3	1	1	1
105	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3
106	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	2	3	4	2	3
107	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1
108	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1
109	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1
110	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	1	1	3	3	2	2	3	3	2	1	2	1	2	2	2
111	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2
112	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2
113	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
114	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	1	3	3	1	3	1	3	2	3	1	1	1	3	1
115	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
116	3	2	1	3	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3
117	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
118	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
119	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2
120	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3
121	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	3
122	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1
123	2	3	1	3	2	1	1	3	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2
124	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
125	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3

126	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	3	2	2	3	2	1	
127	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	2	2	
128	1	1	3	3	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	
129	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	2	
130	4	3	4	2	2	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	4	3	4	4	2	4	2	2	3	
131	1	2	3	1	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	2	3	3	3	1	2	1	3	1	1	2	
132	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
133	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
134	1	2	2	2	3	1	3	3	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	1	1	3	3	1	3	3	
135	3	2	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	
136	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	
137	1	2	4	4	3	1	3	2	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	5	5	3	3	3	3	4	
138	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2	4	2	2	
139	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	3	3	1	3	2	2	1	2	3	1	2	1	3	
140	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	
141	1	3	3	3	2	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1	1	2	
142	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	1	
143	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	
144	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	
145	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	
146	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	
147	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	2	4	3	
148	2	4	3	2	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	3	
149	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	
150	1	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	1	2	
151	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	
152	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	
153	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	
154	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	
155	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	1	2	3	1	3	2	1	2	
156	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
157	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	
158	3	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	
159	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	
160	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	
161	3	2	3	3	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	
162	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	
163	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	
164	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	
165	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	3	4	
166	1	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	1	
167	2	4	4	2	3	3	3	2	4	4	2	4	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	4	
168	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	
169	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	1	2	3	3	1	1	3	2	1
170	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
171	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	
172	3	4	5	5	4	5	4	2	2	2	2	3	1	3	2	4	4	2	4	3	1	5	3	3	4	
173	2	1	3	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	2	1	3	1	3	3	2	1	3	3	1	
174	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
175	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	
176	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	
177	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	
178	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	
179	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	
180	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
181	5	1	5	3	1	4	2	2	2	1	2	5	4	2	2	2	3	1	3	1	3	5	3	5	1	
182	3	3	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	3	1	
183	2	2	4	3	2	1	2	1	3	1	3	3	4	3	2	4	1	5	3	3	2	1	1	1	4	
184	1	1	3	3	2	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	1	
185	1	1	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	1	3	1	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	
186	2	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
187	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	
188	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
189	2	1	2	1	3	1	3	3	3	2	3	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	
190	2	4	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4	4	1	5	5	1	3	1	4	4	4	1	2	5	

191	3	1	3	2	1	1	1	3	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	1	2	1	1	2
192	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3
193	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	2
194	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
195	2	1	2	2	3	1	3	1	1	3	3	3	2	3	3	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1
196	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	2
197	3	4	2	3	4	2	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	2
198	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1
199	2	3	2	2	2	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3
200	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
201	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5
202	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2
203	1	1	3	1	2	1	1	3	2	1	3	3	3	2	3	1	1	3	2	1	1	2	2	3	3
204	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2
205	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
206	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	2	3	3	2	2	3
207	1	3	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	3	2	1	3	2	3	1	2	1	2
208	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	1
209	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3
210	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
211	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	1	2	3	1	2	2
212	3	1	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	3	2
213	3	1	3	1	1	3	2	3	3	1	3	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	1	1	3
214	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
215	2	3	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	3	1
216	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2
217	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	3	3	2
218	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2

Anexo 19

Carta de presentación

3/7/2020

Yahoo Mail - Re: Carta de Presentación del estudiante de posgrado de la UCV

Re: Carta de Presentación del estudiante de posgrado de la UCV

De: Mesa de Partes Gerencia Regional de Educación (mesadepartessgrell@regionallibertad.gob.pe)

Para: squezadainga@gmail.com

Fecha: martes, 2 de junio de 2020 10:08 p. m. GMT-5

ESTIMADO:

EL EXPEDIENTE HA SIDO RECEPCIONADO CON ÉXITO EL DÍA 02/06/2020 CON 01 FOLIO Y
SISGEDO: 5764632 - 4842513.
SALUDOS CORDIALES.



Área de Trámite Documentario

Gerencia Regional de Educación la Libertad

mesadepartessgrell@regionallibertad.gob.pe

Antes de imprimir este mensaje, por favor comprueba que es necesario hacerlo.

El jue., 28 may. 2020 a las 15:31, Santos Quezada inga (<squezadainga@gmail.com>) escribió:

Estimado

Gerente Regional de Educación de la región La Libertad.

Presente.-

Mediante el presente remito la carta de presentación del estudiante Santos Quezada Inga, estudiante del programa de doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; con el cual se solicita brindar las facilidades para el acceso a los institutos de educación superior tecnológico para aplicar sus instrumentos para el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Saludos cordiales,

Santos Quezada Inga

Cel. 943277946

1/1

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.

Anexo 20

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



GERENCIA REGIONAL
DE EDUCACIÓN

Juntos por la
Prosperidad

"Año de la Universalización de la Salud"

Trujillo, 18 de junio de 2020

OFICIO Nº 00117 -2020-GRLL-GGR/GRSE-G.

Dr.
Raúl Delgado Arenas
Jefe de la Unidad de Posgrado Filial Lima – Campus Lima Este
Presente.

ASUNTO : Comunica facilidades brindadas para acceso a los institutos superiores tecnológicos públicos de la región La libertad.

REFERENCIA : CARTA P. 136 – 2020 EPG – UCV LE

Es grato dirigirme a usted para saludarle y al mismo tiempo manifestarle que según lo solicitado en el documento de referencia, se brindó las facilidades al señor **SANTOS QUEZADA INGA** para ingresar a los institutos superiores tecnológicos públicos de la región La Libertad para aplicar sus cuestionarios de estudio a fin de cumplir con su trabajo de investigación.

Es propicia la ocasión para testimoniarle las expresiones de mi mayor consideración y estima.

Atentamente



REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN

Dr. OSTER WALDIMER PAREDES FERNÁNDEZ
GERENTE REGIONAL

OWPF/GRSE-G
EPAC/EE

05774054
04850235

"Juntos por la Prosperidad"

Sede Institucional: Av. América Sur N° 2870 – Central Telefónica: 284199/232322
Página Web: www.educación.regionallibertad.gob.pe

Anexo 21

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____, con DNI N° _____ egresado del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “ _____ ” de la región La Libertad; acepto voluntariamente participar en la investigación titulada: “El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020”, conducido por el Doctorando Santos Quezada Inga, perteneciente a la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

Reconozco que la información que se espera obtener luego de la aplicación del cuestionario, son estrictamente para uso de la investigación y que no tendrá otro propósito fuera de ella. Entiendo que los resultados serán entregados a la institución y que puedo pedir la información en el momento que lo requiera luego que éste haya concluido.

Nombre y firma del egresado

DNI N°

Anexo 22

Artículo Científico

1. TITULO

El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

2. AUTOR

Mg. Quezada Inga, Santos

squezadainga@gmail.com

Doctorando de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue establecer la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020.

Se desarrolló el estudio con enfoque cuantitativo y diseño descriptivo correlacional causal, sobre una población de 500 egresados de los institutos superiores tecnológicos de la región la libertad, en el año 2020, de los cuales se seleccionó una muestra aleatoria conformada por 218 estudiantes, quienes se les aplicó tres instrumentos debidamente validados para evaluar la variable licenciamiento como proceso, las habilidades blandas y la inserción laboral de los egresados de dichos institutos.

Los resultados de la presente investigación permitieron concluir que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la inserción laboral, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la variable Inserción laboral es explicada en un 93,2% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas.

4. PALABRAS CLAVE

Licenciamiento, calidad educativa, habilidades blandas, inserción laboral, educación superior tecnológica, mercado laboral.

5. ABSTRACT

The objective of this research was to establish the incidence that exists between licensing and soft skills in the labor insertion of IESTP graduates from the La Libertad region, 2020.

The study was carried out with a quantitative approach and a causal correlational descriptive design, on a population of 500 graduates from the higher technological

institutes of the La Libertad region, in 2020, from which a random sample made up of 218 students was selected, who were He applied three duly validated instruments to assess the variable licensing as a process, soft skills and job placement of graduates from said institutes.

The results of the present investigation allowed us to conclude that there is a statistically significant incidence between the variables licensing and soft skills with job placement, so that according to the Nagelkerke coefficient, the variation in the job placement variable is explained in 93.2% due to the variation of the licensing and soft skills variables.

6. KEYWORDS

Licensing, educational quality, soft skills, job placement, technological higher education, labor market.

7. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, sobre todo en los países en vías de desarrollo, se escucha que la educación superior concretamente los institutos de educación superior tecnológico público son de mala calidad; pero este problema tiene demasiadas aristas como el capital humano, comprobado por excelentes estudios a nivel mundial los cuales indicaron que en un país donde la mayor parte de su población se educó principalmente en la etapa de educación básica, sus oportunidades para el desarrollo en la competitividad mundial se elevaron de manera positiva y productiva; asimismo bajaron los niveles de pobreza e ignorancia. Además, en Europa, Spirovská (2016) encontró que las habilidades blandas presentan bajos niveles y debilidades en el trabajo en equipo y las habilidades de aprendizaje permanente fueron las habilidades blandas más significativas adquiridas por los egresados. La pérdida permanente de capital humano en los jóvenes especiales tiende a afectar a la economía nacional, al nivel del PBI, a la demanda de bienes y servicios, a la estructura demográfica de la población e hizo hincapié en los déficits estructurales de la fuerza de trabajo, dependiendo de la edad y la profesión (Vasile y Vasile, 2011).

Sin embargo, en el Perú se pudo notar, un incremento de matriculados universitarios y de educación técnica y egresados como consecuencia del incremento de las instituciones educativas (II.EE), ya sea universidades e institutos públicos y privados en los últimos años; pero ¿Qué tipo de instituciones educativas tenemos?, ¿Qué tipo de egresados están entrando al mercado laboral?, ¿Los egresados de las universidades e institutos que están entrando son de la calidad? ¿Qué podría esperar uno como para llevar en sus hombros, la capacidad de transformar productivamente el país?

Estas interrogantes surgieron debido a que las estadísticas demostraron que 1 de cada 2 egresados son empleados en su ámbito o rama profesional, arrojaron un porcentaje del 45%, lo que nos dio un indicativo de que los egresados de universidades e institutos no obtuvieron una buena preparación en sus 3 o 5 años de carrera o formación académica, convirtiéndose esta poca preparación en un factor negativo, quitándole la oportunidad a todos los egresados de ocupar un puesto en el campo laboral que genere ganancias que justifiquen la inversión en su educación, INEI (2015).

Los datos proporcionados por el MINEDU (2020) muestran que el Perú sólo existe 73 IESTP de un total de 864 de los cuales 377 son públicos y 487 privados, asimismo de los institutos licenciados tan sólo 6 son institutos públicos y los 67 restantes son privados, pudiendo destacar que en la región La Libertad no existe IESTP licenciados. Asimismo, es importante considerar que el Perú los datos sobre niveles de empleabilidad son muy escasos, en especial cuando se habla del nivel de empleabilidad de los egresados de Institutos de Educación Superior no Universidad, según el INEI (2019) el 16,2% de la población ocupada en el Perú posee estudios superiores no universitarios.

En nuestro país vimos casos donde un administrador o un asistente de administración laboraron como taxistas, lo que nos llevó a evaluar la situación e identificar porque se presentó. Habría que estudiar principalmente como fue la educación técnica y su evolución en nuestro país, saber ¿Qué factores o medidas determinaron que ciertas instituciones de educación se mantengan en el tiempo impartiendo una buena educación, siendo reconocidas por el aparato productivo, por la productividad de sus egresados, mientras que otros no lo lograron? Este estudio en parte trató de establecer la incidencia tienen el licenciamiento de las instituciones educativas y las habilidades blandas de los egresados en la inserción laboral de justamente los egresados de los IESTP de la región La Libertad.

Los egresados de los institutos de educación superior tecnológico público enfrentaron condiciones laborales particularmente desafiantes, situación que ya pudimos visualizar también en varios países con altas tasas de desempleo e informalidad en los trabajos. Este contexto se ha materializado en años recientes y ha conformado una nueva visión de la realidad entre los jóvenes y su relación con el empleo. Está comprobado que una buena inserción laboral redundará en empleos de mejor calidad en el futuro. En cambio, un mal comienzo laboral, en un extremo, puede desencadenar la situación de pobreza y convertirse en un obstáculo difícil de remontar a lo largo de su trayectoria.

Cuando salieron a buscar un empleo los egresados deben enfrentar numerosas negativas, como tasas de desempleo que duplican a la del resto de la población. Y muchos de ellos, cuando consiguieron un trabajo, con frecuencia se vieron que fueron en condiciones de informalidad. Estas situaciones pudieron atribuirse en la mayoría de los casos a la poca experiencia y formación, así como también a las situaciones macro y microeconómicas por las cuales puede estar atravesando el país. Esto en la actualidad mundial es de carácter relevante ya que muchas naciones se encuentran en un crecimiento económico en baja escala, lo que aumentaron las tasas de desempleo. Al respecto Subramaniam (2013) encontró “el papel de las habilidades blandas es fundamental y que la adquisición de estas es importante para alumnos”. La comprensión de las habilidades blandas en sí misma es vital para que los egresados se conviertan en seres organizados y operativos, dependiendo de la comprensión, los talentos y las actitudes de los mismos.

Por ello, para tener una inserción laboral exitosa, los egresados debieron llegar al mercado laboral ya contando con experiencias, aptitudes, habilidades o destrezas; además, de las formas para promover el trabajo decente, por lo que sin duda debieron empezar con esto en una etapa temprana durante la época de la escuela. Esto es sumamente importante, ya que como el mercado laboral fue mutando a través de los años, en el que los trabajos de por vida casi ya no existen, se debió reforzar la necesidad de acciones que permitan mantener la empleabilidad del egresado hasta su vejez. Lógicamente que el mismo egresado debió capitalizarse constantemente para adquirir nuevos aprendizajes, entre otros aspectos.

Cuando un egresado salió por primera vez al mercado laboral a buscar su primera remuneración o salario, no tuvo aún tantos conocimientos técnicos, por lo que lógicamente que las empresas no los requirieron. Lo que si evaluaron fueron las denominadas habilidades blandas, las cuales fueron indispensables para lograr un exitoso desempeño en el trabajo. Apuntaron como habilidades blandas en el egresado profesional principalmente aptitudes, personalidad valores adquiridos, así como conocimientos.

Sin dudas que las habilidades blandas con las que debieron contar los egresados en mayor o menor medida para su primer empleo fueron entre otras, manejar una buena comunicación interpersonal, empatía, iniciativa, proactividad, orientación al cliente y hacia los resultados, adaptabilidad, captación para aprender rápidamente, persistencia, orden, trabajo en equipo y organización. La capacitación académica fue necesaria, aunque no fue suficiente para obtener un empleo adecuadamente remunerado. Al respecto, la comunicación fue un factor muy importante y Ngang

(2018) estableció que la habilidad de comunicación se refirió a la capacidad de los egresados para practicar el lenguaje oral y escrito de manera eficiente en la comunicación.

Para el mundo laboral, por otra parte, las habilidades blandas fueron muchas veces más relevantes que las habilidades duras. El empleador evaluó las habilidades blandas del candidato a través de diversos test para efectuar su contratación. Por lo cual, los egresados debieron desarrollar sus habilidades blandas. Tuvieron que ser sumamente ágiles, captar rápidamente y desarrollar nuevas habilidades, según se fue presentando la demanda laboral para ellos. Por ello, fue ideal que los egresados se involucraran bien en actividades extracurriculares, para desarrollar este tipo de habilidades blandas.

La investigación plantea como objetivo general: Establecer la incidencia que existe entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de IESTP de la región La Libertad, 2020. Mientras que la hipótesis general fue: Existe incidencia significativa por parte del licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020.

8. METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló en el marco de una investigación con enfoque cuantitativo por su es decir siguiendo el paradigma positivista, (Hernández y Mendoza, 2018) las mismas que posibilita la expresión de resultados de forma cuantitativa. El diseño de investigación de este trabajo, según Hernández y Mendoza (2018) “es no experimental, dado que no se realizó manipulación de variables de carácter correlacional, y de alcance transversal” (pág. 109).

La población estuvo conformada por 500 egresados de los ocho IEST de la región La Libertad, de los cuales se extrajo una muestra aleatoria de 218 egresados. Para el recojo de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos Cuestionarios para las tres variables de estudio: Licenciamiento, Habilidades Blandas e Inserción Laboral, instrumentos que fueron validados expertos en la materia, asimismo se realizó el análisis de fiabilidad, haciendo uso del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach. Para el análisis de los datos se recogieron técnicas propias de la estadística descriptiva, como son las tablas y las figuras estadísticas que permitieron resumir la información respecto de las variables de estudio, asimismo se emplearon técnicas de estadística inferencia, siendo ellas la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, que nos permitió decidir por el empleo el análisis de regresión ordinal.

9. RESULTADOS

Los resultados para la variable licenciamiento muestran que el 55.5% de los encuestados considera que el proceso de licenciamiento será de manera deficiente, en tanto que el 40.4%, considera que este proceso se da de manera regular y tan sólo el 4.1% que el proceso de licenciamiento es bueno.

En cuanto a los resultados para la variable habilidades blandas la tabla anterior muestra que el 55.5% de los egresados encuestados se ubica en niveles deficiente respecto a las habilidades blandas, en tanto que el 40.4% tiene un nivel regular y tan sólo el 4.6% se ubica en el nivel bueno.

Los resultados para la variable inserción laboral se presentan en la tabla y gráfico anterior, para los mismo se tiene que respecto al inserción laboral el 53.6% de los encuestados presenta una inserción deficiente, mientras que el 41.3% presenta una inserción regular y tan sólo el 4.1% de los encuestados tiene una inserción laboral adecuada buena.

En cuanto a la relación entre las variables Licenciamiento y Habilidades Blandas con la Inserción Laboral, los resultados para el análisis de correlación se presentan en las siguientes tablas.

Hipótesis General

Ho ($\beta_1=\beta_2=0$). No existe relación directa y significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Ha. ($\beta_i \neq 0$) existe relación directa y significativa entre el licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020

Planteamiento el modelo de regresión:

Inserción laboral = $\alpha_j + (-\beta_1(\text{Licenciamiento}) - \beta_2 (\text{habilidades blandas}))$

La variable inserción laboral se constituye en la variable dependiente que presenta tres categorías o niveles (deficiente, regular, bueno), en tanto que el licenciamiento y las habilidades blandas son las variables explicativas.

Donde:

α_j = constante (ordenada al origen).

β_i = coeficientes de regresión, correspondientes a las variables explicativas

(pendiente).

Validación del modelo:

Planteamiento de la hipótesis de validación:

Ho: El modelo es adecuado sólo con la constante. ($\beta_1=\beta_2=\beta_3=0$)

H1. El modelo no es adecuado con la constante. ($\beta_i \neq 0$ $i=1,2,3,\dots,n$)

Regla de decisión:

P valor $>0,05$ acepta Ho

P valor $\leq 0,05$ rechaza Ho.

Tabla 1

Valores ajuste del modelo

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	305,846			
Final	0,000	305,846	4	,000

Función de enlace: Logit.

Dado que el p valor obtenido ($0,000 < 0,05$) se rechaza la hipótesis nula Ho y se comprueba el modelo con las variables predictoras introducidas Licenciamiento y Habilidades Blandas contribuyen de manera significativa en la predicción de la variable Inserción Laboral.

Validación ajuste de los datos:

Planteamiento de la hipótesis de la validación:

Ho: el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

H1: el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

Regla de decisión:

P valor $>0,05$ acepta Ho

P valor $\leq 0,05$ rechaza Ho.

Tabla 2

Valores de bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,104	6	,945
Desviación	0,156	6	,924

Función de enlace: Logit.

De acuerdo con los valores obtenidos para los estadísticos Chi cuadrado de Pearson como para la Desvianza con p valor > 0,05, se acepta la hipótesis nula del ajuste de datos en consecuencia el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

Tabla 3

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,754
Nagelkerke	,932
McFadden	,848

Función de enlace: Logit.

Los resultados de la tabla anterior muestran la variabilidad obtenida para la variable dependiente (Inserción laboral) en función de las variables independientes o predictoras (Licenciamiento y Habilidades Blandas), se presentan los valores Pseudo R cuadrado (análogos al coeficiente de determinación R^2), es así que se tiene valores de Cox y Snell=0,754 (75,4%), Nagelkerke = 0,932 (93,2%) y McFadden = 0,848, entre ellos el que más destaca es el coeficiente de Nagelkerke = 0,932, que indica que la variable dependiente es explicada en un 93,2% por el modelo (variabilidad).

Tabla 4

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V3 = 0]	-42,215	1229,656	,973	1	0,001	-2452,297	2367,866
	[V3 = 1]	-16,243	1121,922	,988	1	0,000	-2215,169	2182,684
Ubicación	[V1=0]	-19,365	1251,616	,988	1	0,000	-2472,488	2433,758
	[V1=1]	-29,228	1240,990	,981	1	0,000	-2461,523	2403,067
	[V1=2]	0 ^a	.	.	0	0,000	.	.

[V2=0]	-26,209	749,356	,972	1	0,000	-	1442,50
						1494,920	2
[V2=1]	-9,667	530,766	,985	1	0,000	-	1030,61
						1049,950	5
[V2=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo con los resultados obtenidos el valor del estadístico Wald es significativo para la variable Licenciamiento (var 1 = regular) y Habilidades Blandas (var2=regular).

Es así que la probabilidad que el nivel de la Inserción Laboral se incrementa a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad

10. DISCUSIÓN

En este capítulo se realizará el análisis de los resultados obtenidos en la investigación a la luz de los antecedentes y el marco teórico desarrollados en la presente investigación.

Respecto hipótesis general que fue: Existe incidencia significativa por parte del licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020, la misma se cumple, es así que se pudo evidenciar a través del análisis de regresión, que existe un vínculo entre el licenciamiento y la inserción laboral, vínculo que muestra que la probabilidad que el nivel de la Inserción Laboral se incrementa a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con una significancia estadística del 5%.

Es así que Padilla y Quispe (2018) en su investigación relacionada con los factores de calidad que conciernen al presupuesto anual que requieren las universidades públicas en relación al cumplimiento de la normativa de licenciamiento, indica que aquellas instituciones que lograron su licenciamiento y que alcanzaron al 2017 tan sólo el 20% evidenciaron una afectación en su desarrollo tecnológico, en sus proyectos innovadores y por ende en su nivel académico, que repercutió también en el desarrollo de las habilidades blandas en sus egresados. De acuerdo con Alay (2018) el 33% de los estudiantes que participaron en su trabajo de investigación relacionado con la percepción de licenciamiento, consideraron que la manera en la que se da el

licenciamiento tiene un impacto poco adecuado para la Universidad, en tanto que un 29% considera que tiene un impacto adecuado a favor de la Universidad.

Los resultados obtenidos respecto a lo planteado en la hipótesis específica 1, muestran que para el análisis de regresión, la probabilidad que el nivel de la Empleabilidad mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística. Al respecto Vera (2016) nos dice que la inclusión de habilidades blandas en el currículum de la educación superior se constituye en un factor clave para el desarrollo del capital humano avanzado, pues en un mundo de globalización y de economía del mercado, no podemos suponer que son suficientes los conocimientos técnicos profesionales, sino también es importante el desarrollo de habilidades que permitan trabajar en equipo, colabora activamente, habilidades que son altamente valoradas por las organizaciones tanto públicas como privadas, al respecto Andreas (2018) hace hincapié en los efectos que tienen el desarrollo de las habilidades blandas sobre la capacidad de inviabilidad que tienen los egresados de educación superior, en particular Baquero y Ruega (2018) incide también en factores relacionados con la jornada de capacitación durante los estudios universitarios y también los efectos de género que tienen en la empleabilidad.

En lo que respecta a la equidad de género, en la hipótesis específica 2, los resultados mostraron que la probabilidad que el nivel de Equidad de género mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad y 5% de significancia estadística, al respecto autores como Schulte, Greer y Umney (2017) demostramos que los sistemas de inserción laboral se han resistido a los intentos de política de expandir los principios derivados del trabajo, entre los que destacan la persistencia de la inequidad de género, reflejando la creencia de los actores a nivel de calle en las ventajas clave de los primeros sobre los segundos. Senaju (2015) indica que a las desigualdades que se presenta derivadas de letras, pues son los jóvenes los que enfrentan mayores dificultades para encontrar trabajo, se suma la informalidad y la ilegalidad en el mercado laboral peruano, asimismo persiste la situación de vulnerabilidad generada por la desigualdad de género en la población joven, así como una situación de discriminación y/o exclusión de jóvenes afro peruanos o que pertenecen a comunidades como la LGBTI.

En cuanto al espíritu emprendedor, como dimensión de la variable inserción laboral respecto a la hipótesis 3, los resultados mostraron que la probabilidad que el nivel de Espíritu emprendedor mejore, se da a medida que los niveles para las

variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad, al respecto Pedroso, Coelho, Bortolotto, Lenise y Schuber (2014) destacan el emprendimiento como un proceso que afecta de manera favorable la inserción laboral en los graduados de enfermería, es así que el emprendimiento es una cultura laboral que viene desarrollándose desde la década del 90 del siglo pasado, como una estrategia diseñada por gobiernos europeos y el norteamericano que sin embargo hoy es común encontrar universidades en América Latina, con programas académicos que buscan fomentar la cultura del emprendimiento, entre sus estudiantes y sus egresados buscando de esa manera generar empresas y el autoempleo, que está ligada al libre competencia, en el Perú esta situación no es ajena, Manrique, Oyarzabal y Herrera (2018) en su análisis sobre las brechas entre las habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP, destacan el papel que las habilidades blandas juegan en el mercado laboral peruano e internacional pues éstas contribuyen no sólo a que los empleados fortalezcan sus vínculos laborales de contratación y permanencia en sus centros laborales sino que también están presentes en la vocación del emprendimiento, pues el desarrollo de las habilidades blandas ayudan a mejorar el desarrollo laboral de los egresados.

Finalmente, los resultados respecto a la creación de empleo en la hipótesis específica 4, muestran que probabilidad que el nivel de Creación de empleo mejore, se da a medida que los niveles para las variables licenciamiento y habilidades blandas se incrementan, con un 95% de confiabilidad, y 5% de significancia estadística, quiere decir que, cuanto mejor se dé el proceso de licenciamiento en los institutos de educación superior, se ha de contribuir de manera decidida la creación de empleos, puesto que este proceso permite realizar un adecuado diagnóstico del mercado laboral, en el caso de la región de la Libertad, el proceso de licenciamiento ha de permitir, en cuanto este se siga perfeccionando, crear carreras técnicas que se adecuen a la demanda laboral del mercado y a las necesidades de crecimiento de la población, asimismo el desarrollo de las habilidades blandas mostró en la investigación su efectividad y vínculo con la creación de empleos, en el sentido de que hoy en día jóvenes egresados que poseen ventajas competitivas en cuanto a la posesión de habilidades blandas, se decantan por la creación de empresas, fomentando de esta manera la creación de puestos de trabajo, como indica Capillo (2017), no podemos esperar que la creación de puestos laborales provenga solamente del sector público, sino más bien es importante buscar un dinamismo e incentivar la creación de empleos por parte del sector privado, como manifiestan Guadarrama, Hualde y López (2012) al referirse la precariedad laboral en México, en este escenario

donde se crean empleos, es importante buscar recursos que permitan hacer uso de ese dinamismo, para convertirlo en una fuente segura de generación de trabajos, dándole las condiciones necesarias, al respecto en el Perú, si bien es cierto, el trabajo de una gran parte de los peruanos es informal, también es cierto que se generan fuentes de trabajo gracias al emprendimiento de muchos jóvenes egresados de institutos de educación superior tecnológica, motivo por el cual es importante que los institutos de educación técnica superior, fortalezcan las capacidades de sus egresados para que puedan crear una mayor cantidad de puestos de trabajo en un escenario de formalidad y para ello el desarrollo de capacidades técnicas y habilidades blandas juegan un papel determinante, pues lo prepara para el mercado laboral formal y también para ser emprendedores y crear nuevas fuentes de trabajo.

Podemos decir entonces a modo de reflexión, que el proceso de licenciamiento no es un proceso acabado o terminado, sino más bien este debe ser sujeto a una revisión constante que permita que los institutos de educación superior tecnológica afiancen sus habilidades para formar profesionales capacitados para enfrentar el mercado laboral, que cada vez se va volviendo más dinámico, y que requiere de sus egresados capacidades como el manejo de la tecnología de la información, en un escenario como el actual, en un escenario donde la situación de una emergencia sanitaria, pone en juego no sólo las habilidades técnicas de los estudiantes sino también sus capacidades y habilidades blandas como son la capacidad de liderazgo, la empatía y por sobretodo también la creatividad, que le han de permitir sortear con éxito las dificultades que se le presentan en un futuro cercano laboral.

11. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados obtenidos en la investigación permiten concluir que se determinó que existe incidencia y significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la inserción laboral, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la variable Inserción laboral es explicada en un 93,2% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual nos permite afirmar que cuanto mejor se dé el proceso de licenciamiento y el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes, mayores han de ser las posibilidades de inserción laboral por parte de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica en la región la Libertad.

Segunda: Se concluye que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la dimensión empleabilidad, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la

dimensión empleabilidad es explicada en un 77,2% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual nos permite afirmar que cuanto mejor se dé el proceso de licenciamiento y el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes, mayores han de ser las posibilidades de empleabilidad por parte de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica en la región la Libertad.

Tercera: Se concluye que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la dimensión Equidad de género, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la dimensión Equidad de género es explicada en un 64,7% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual muestra que una mejora en el proceso de licenciamiento y un fortalecimiento de las habilidades blandas contribuyen de manera positiva con el proceso de inserción laboral.

Cuarta: Se concluye que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la dimensión Espíritu emprendedor, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la dimensión Espíritu emprendedor es explicada en un 76,4% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual muestra la importancia de impulsar el proceso de licenciamiento y de fortalecer el desarrollo de habilidades blandas en los estudiantes de los institutos de educación superior tecnológica en la región la Libertad.

Quinta: Se concluye que existe una incidencia significativa estadísticamente entre las variables licenciamiento y habilidades blandas con la dimensión Creación de empleo, es así que acuerdo al coeficiente de Nagelkerke, la variación en la dimensión Creación de empleo es explicada en un 82,5% por la variación de las variables licenciamiento y habilidades blandas en el modelo planteado para la regresión ordinal, lo cual muestra que una mejora en el desarrollo de las habilidades blandas y del proceso de licenciamiento, permiten que la creación de empleo se incremente a favor de los egresados de los institutos de educación superior tecnológica de la región la Libertad..

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alay, C. (2018). Percepción sobre el licenciamiento y la valoración de los

estudiantes de las universidades privadas licenciadas de lima norte, 2018. Recuperado de: <http://repositorio.eiposgrado.edu.pe/bitstream/EIPOSGRADO/43/1/Carmela%20Del%20Pilar%20Alay%20Paz.pdf>

Andreas, S. (2018) Effects of the decline in social capital on college graduates' soft skills, 2018. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950422217749277>

Barrón, M. (2018). Habilidades blandas para mejorar la interacción en el aula en docentes de la institución educativa “Ricardo Palma” de Acopampa, Carhuaz- 2017. (Universidad César Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21803/Barr%C3%B3n_CMC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Blanco, M., Sánchez, E. y Tallón, E. (2018). La inserción laboral y la satisfacción de los egresados del Grado en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Complutense de Madrid. Cuadernos de Trabajo Social, 32(2), 329-340. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/60790>

Borda, D., Gonzáles, C. y García, D. (2015). Inserción de los jóvenes en el mercado del trabajo. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Paraguay/cadep/20160714115802/10.pdf>

Capillo, C. (2017). Capacitación laboral y la inserción laboral de los beneficiarios del Programa Jóvenes Productivos, sede Lima, 2016. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91113/Capillo_SCF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farrington, C., Roderick, M., Allensworth, E., Nagaoka, J., Seneca Keyes, T., Johnson, D., and Beechum, N. (2012). Teaching adolescents to become learners: the role of noncognitive factors in shaping school

- performance. Chicago, IL: University of Chicago, U Chicago Consortium on School Research. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED542543.pdf>
- Gallegos, A. (2017). Educación Superior y licenciamiento: El caso de las universidades del Perú. *Revista Espacios*, 38(60), 35-52. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a17v38n60/a17v38n60p35.pdf>
- Granda, G. (2018). Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6132/1/T2636-MAE-Granda-Habilidades.pdf>
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 74(2), 213-243. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v74n2/v74n2a2.pdf>
- Guerra, S. (2018). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicol. Esc. Educ.* 23(1). Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/2175-35392019016464>
- Heckman, J. y Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *National Bureau of Economic Research*, 1-52. Recuperado de: <https://www.nber.org/papers/w18121.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Fundamentos de metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill Education.
- Huamán, E. y Quispe, M. (2018). Nivel de competencias blandas en egresados de psicología de la ciudad de Arequipa, tesis de maestría de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9274/PShuvees>.

pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hurtado, J. (2018). Factores que limitan la inserción laboral de los estudiantes del instituto de educación superior tecnológico público Oyón, Lima provincia, 2018” Lima. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27615/Hurtado_SJ_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Husted, S., Rodríguez, G. y Álvarez, P. (2018). Las habilidades blandas: el perfil de diseñador gráfico con enfoque tecnológico digital, de la universidad Autónoma de Juárez, de la ciudad de México D.F. Recuperado de: <https://es.scribd.com/document/422190811/HUSTED-S-Rodri-guez-G-y-A-lvarez-P-2018-Las-habilidades-blandas-el-perfil-del-disen-ador-gra-fico>
- Iova, A. y Cretu, D. (2018). Young persons insertion on the labor market. case study in romania and bulgaria. Recuperado de: http://managementjournal.usamv.ro/pdf/vol.18_2/Art35.pdf
- Landeras, J., Flores, L., Ucañan, E., Domínguez, I. y Bravo, J. (2018). Inserción laboral de egresados de la facultad de educación USP 2000-2010, Chimbote. Recuperado de: <https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/article/view/315>
- Lim, K., Tang, K. y Tan, S. (2013) Building rapport with pupils to enhance teaching: Implications from observing three primary excellent teachers. *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 21 (3) (2013); 1009-1022. Recuperado de: [http://www.pertanika.upm.edu.my/Pertanika%20PAPERS/JSSH%20Vol.%2021%20\(3\)%20Sep.%202013%20\(View%20Full%20Journal\).pdf](http://www.pertanika.upm.edu.my/Pertanika%20PAPERS/JSSH%20Vol.%2021%20(3)%20Sep.%202013%20(View%20Full%20Journal).pdf)
- López, R. Gordillo, F. y Grau, M. (2016). Comportamiento no verbal: Más allá de la comunicación y el lenguaje. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/295919670_Comportamiento_no_verbal_Mas_alla_de_la_comunicacion_y_el_lenguaje/link/57fc968408ae51472e7e9360/download
- Manrique, S., Oyarzabal, G. y Herrera, A. (2018). Análisis de brechas entre las

habilidades blandas en egresados de la facultad de gestión y alta dirección de la PUCP y los requerimientos del Mercado laboral según el ámbito empresarial. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12457/MANRIQUE_OYARZABAL_HERRERA_ANALISIS_DE_BRECHAS_ENTRE_LAS_HABILIDADES_BLANDAS_EN_EGRESADOS_DE_LA_FACULTAD_DE_GESTION_Y_ALTA_DIRECCION_DE_LA_PUCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ngang, K. (2018). The Importance of Soft Skills Acquisition by Teachers in Higher Education Institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 2(5), 19-29. Recuperado de: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/229129/155954>

Navarro, M (2016). Hacia un liderazgo Educativo para la justicia social en las escuelas. *Revista del Cisen Tramas/Maepova*. 5(1), 161-173. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6935523>

Pachauri, D. y Yadav, A. (2014) Importance of soft skills in teacher education program International. *Journal of Educational Research and Technology*, 5 (2014), 22-25. Recuperado de: <http://soeagra.com/ijert/ijertmarch2014/5.pdf>

Padilla, V. y Quispe, M. (2018). El presupuesto anual y su contribución al cumplimiento de las condiciones básicas de calidad, para el licenciamiento, de las universidades públicas del Perú, 2014-2017. (Tesis de maestría de la universidad San Martín de Porres, Lima, Perú). Recuperado de: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/4318/1/padilla_quispe.pdf

Palomino, L. (2019). En su tesis titulada “Gestión administrativa y su relación con las habilidades blandas en docentes de la IE N° 168 APJ, Ugel 05, 2019”. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40629/PA>

LOMINO_HL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pedroso, B., Coelho, D., Helena, B., Bortolotto, L., Lenise, M. y Schuber, V. (2014). Process of Training and Insertion in The Labor Market: A Vision of Nursing Graduates. *Rev. Gaúcha Enferm*, 35(1), 87-93. Recuperado de: <https://www.scielo.br/pdf/rgenf/v35n1/1983-1447-rgenf-35-01-00087.pdf>
- Pineda, R. y Moreno, G. (2019). Instrumentos para la Determinación de los Factores de la Inserción Laboral en Estudiantes Universitarios. Recuperado de: <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/345/266>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Mantaro.
- Sánchez, D. (2016). Estudio de la perspectiva de las habilidades blandas y su importancia por parte de los profesores y los estudiantes del área de Informática Empresarial del Colegio Técnico Profesional de Cartagena Costa Rica. Recuperado de: https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/10636/estudio_perspectiva_habilidades_blandas_importancia_profesores_estudiantes_area_informatica_empresarial_colegio_tecnico_profesional_cartagena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Schulte, L., Greer, I. y Umney, C. (2017). Insertion as an alternative to workfare: Active labour-market schemes in the Parisian suburbs. *Sage Journals*, 1(16), 1-16. Recuperado de: <https://scihub.tw/https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0958928717739237>
- Senaju, A. (2015). Inserción laboral. Recuperado de: <https://juventud.gob.pe/wp-content/uploads/2017/12/INFORME-NACIONAL-DE-LAs-JUVENTUDES-EN-EL-PER%C3%9A-2015.pdf>
- Spatarelu, E. (2015). Youth Insertion on Labor Market. *Elsevier*, 32(2015), 1020-1026. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115015634?via%3Dihub>

- Spirovska, E. (2016). Integrating soft skills in higher education and the EFL classroom: Knowledge beyond language learning, *Sciendo* 11(2); 95-106. Recuperado de: <https://content.sciendo.com/view/journals/seeur/11/2/article-p95.xml>
- Subramaniam, I. (2013). Teachers Perception on Their Readiness in Integrating Soft Skills in The Teaching and Learning. *Journal of Research & Method in Education*, 2 (5) (2013), 19-29. Recuperado de: <http://www.iosrjournals.org/iosr-jrme/papers/Vol-2%20Issue-5/D0251929.pdf?id=4045>
- Tang, K. y Tan, C. (2015). The Importance of Ethics, Moral and Professional Skills of Novice Teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 205(2015), 8-12. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815050223>
- Tarapués, A. (2017). La inserción laboral de las egresadas del bachillerato técnico: caso de la Unidad Educativa Tulcán Quito Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5688/1/T2328-MGE-Tarapues-La%20insercion.pdf>
- Tito, E. (2019). Nivel de conocimiento por escuelas profesionales acerca de las condiciones básicas de la calidad del licenciamiento de una universidad de Lima Metropolitana – 2018, Universidad César Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39314/Tito_LEI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vasile, V., Vasile, L. (2011). Youths on Labour Market. Features. Particularities. Pro-Mobility Factors for Graduates. Elements of Balanced Policy for Labour Migration. *Romanian Journal of Economics* 32(41), 97-123. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/227441957_Youths_on_labour_marketFeatures_Particularities_Pro-mobility_factors_for_graduates_Elements_of_a_balanced_policy_for_labour_migration

Vera, M. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: clave para el desarrollo de capital humano avanzado. Revista akademeia, 15(1). Recuperado de: <http://revistas.ugm.cl/index.php/rakad/article/view/137/129>

Anexo 23

Condiciones Básicas de Calidad RVM 276-2019-MINEDU

5.1. CONDICIONES BÁSICAS DE CALIDAD

- 5.1.1. Las CBC son requerimientos mínimos para la provisión del servicio educativo. Su cumplimiento es obligatorio para los procedimientos de licenciamiento y ampliación de licenciamiento de los IES y las EEST, de sus programas de estudios y de sus filiales, incluidos sus locales, así como durante la vigencia de la autorización de funcionamiento.
- 5.1.2. Las CBC están desarrolladas en la Matriz de CBC; la cual está compuesta por componentes, indicadores, medios de verificación y consideraciones, que facilitarán a los IES y las EEST elaborar sus solicitudes de licenciamiento.
- 5.1.3. Los MV, las consideraciones y los otros contenidos de la Matriz de CBC deberán aplicarse en el marco de la presente norma técnica, la Ley, el Reglamento y demás normas correspondientes.
- 5.1.4. La Matriz de CBC establece, en los casos que corresponda, los formatos que deben ser utilizados y presentados por los IES y las EEST dentro del procedimiento de licenciamiento. La Matriz de CBC para IES y EEST se encuentra en el Anexo I de la presente norma técnica.

5.1.5. CBC I: Gestión institucional, que demuestre la coherencia y solidez organizativa con el modelo educativo propuesto.

La organización de la institución se debe realizar en función a los propósitos y fines declarados en su visión y misión en concordancia con los fines de la Educación Superior. Esta CBC se refiere a la capacidad de la institución educativa para conducir la planificación estratégica, la administración de los procesos académicos, así como, los sistemas de soporte administrativo y de bienestar estudiantil, con la finalidad de garantizar un servicio de calidad al estudiante. Esta condición está conformada por los siguientes componentes:

a) Componente 1: Gestión estratégica

El PEI, el RI y el PAT deben estar alineados al enfoque pedagógico de la institución educativa, a los fines de la Educación Superior y al marco normativo vigente. Adicionalmente, las EEST deben definir las líneas de investigación aplicada e Innovación según su especialización y proyecto de investigación aplicada e innovación.

b) Componente 2: Estructura organizativa

La estructura organizativa se encuentra bajo la conducción del Director General y es coherente con todos los documentos de gestión y con la normativa vigente. Dicha estructura debe reflejarse en la definición, como mínimo, de los requisitos, funciones y responsabilidades para cada puesto dentro de la organización.



- c) **Componente 3: Procesos de régimen académico**
Los procesos de régimen académico se desarrollan de acuerdo al marco normativo vigente.
- d) **Componente 4: Registro de información académica**
Se debe contar con un sistema que permita registrar los procesos de régimen académico, con la finalidad de tener información organizada y actualizada según requiera la institución educativa.
- e) **Componente 5: Bienestar estudiantil y atención básica de emergencias**
La institución educativa debe provisionar como mínimo los servicios de asistencia social y de atención básica de emergencias dentro cada local de la institución, garantizando el desarrollo integral del estudiante.
- f) **Componente 6: Seguimiento al egresado**
Referido a las estrategias de seguimiento a los egresados con la finalidad de contar con la información actualizada sobre su inserción y trayectoria laboral.

5.1.6. CBC II: Gestión académica y programas de estudios pertinentes y alineados a las normas del Ministerio de Educación.

Los procesos deben estar orientados a la mejora o actualización de los programas de estudio, procesos pedagógicos y otros documentos de gestión académica en función de las necesidades locales, regionales, nacionales e internacionales, en concordancia con lo dispuesto en la Ley y su Reglamento, los LAG y demás normas que establezca el Minedu. Esta condición está conformada por los siguientes componentes:

- a) **Componente 1: Gestión académica**
La gestión académica debe permitir el desarrollo de programas de estudio con un enfoque pedagógico alineado a los objetivos estratégicos de la institución educativa, así como al contexto local y regional, en concordancia con los LAG.
- b) **Componente 2: Pertinencia de los programas de estudio**
Se debe garantizar que la oferta formativa responda a los requerimientos del sector productivo, el cual se identifica a través del análisis de las fuentes de información primarias y secundarias que sustentan la necesidad de la oferta formativa y la demanda laboral a nivel local, regional, nacional y/o internacional.
- c) **Componente 3: Gestión de la investigación aplicada e innovación**
Aplica solo para las EEST, a través del cual se debe implementar líneas de investigación aplicada e innovación, desarrollando su campo de aplicación de manera articulada con los programas de estudio que oferta, garantizando su sostenibilidad en el tiempo y de acuerdo al marco normativo vigente.

5.1.7. CBC III: Infraestructura física, equipamiento y recursos para el aprendizaje adecuado, como bibliotecas, laboratorios y otros, pertinente para el desarrollo de las actividades educativas.

Se debe contar con infraestructura física y recursos para el aprendizaje (herramientas, utensilios, software u otros), garantizando su disponibilidad para brindar el servicio



educativo. Esta infraestructura debe ser utilizada únicamente para el desarrollo de los fines y actividades de la oferta formativa, en concordancia con el enfoque pedagógico, asegurando su disponibilidad, accesibilidad, seguridad y capacidad. La infraestructura debe respetar las normas vigentes de edificaciones, diseño, construcción y seguridad en edificaciones. Esta condición está conformada por los siguientes componentes:

a) Componente 1: Disponibilidad de infraestructura física, incluyendo ambientes de aprendizaje y equipamiento

La infraestructura física y el equipamiento deben encontrarse operativos de tal manera que contribuyan en el desarrollo de los procesos de aprendizaje, de acuerdo a los programas de estudio, como recurso necesario para el cumplimiento de los programas de estudio, según su enfoque pedagógico.

La institución educativa podrá gestionar convenios para el uso de ambientes de aprendizaje con equipamiento altamente especializado. En caso que la institución oferte programas de estudios bajo la modalidad de formalización dual y formación en alternancia, estos utilizan el equipamiento de la empresa de acuerdo a las disposiciones establecidas en los LAG.

b) Componente 2: Disponibilidad de recursos y material bibliográfico

Los recursos o material bibliográficos se deben proveer de forma física o virtual para el desarrollo de cada uno de los programas de estudios conforme al número de estudiantes, con la finalidad de fortalecer el aprendizaje de los estudiantes.

c) Componente 3: Disponibilidad de servicios básicos, telefonía e internet

Se debe contar con los servicios básicos, telefonía e internet, en funcionamiento de acuerdo a la disponibilidad del entorno donde se ubiquen, garantizando el bienestar, seguridad y salubridad del estudiante.



5.1.8. CBC IV: Disponibilidad de personal docente idóneo y suficiente para los programas de estudios, de los cuales el 20% deben ser a tiempo completo.

Se debe garantizar la disponibilidad de personal docente idóneo, cuyos perfiles académicos y profesionales sean concordantes con los programas de estudios ofrecidos; además, se debe garantizar el 20% de docentes con dedicación a tiempo completo, durante la prestación del servicio educativo. Esta condición está conformada por los siguientes componentes:

a) Componente 1: Personal docente idóneo

Se debe generar capacidades en los docentes referentes a temas de nuevas metodologías pedagógicas, nuevas tecnologías o usos de herramientas y/o equipos para el desarrollo de las actividades vinculadas al proceso productivo, gestión, entre otros. Para los docentes de EEST, adicionalmente, se debe generar capacidades en investigación aplicada y/o innovación, con la finalidad de contribuir a la formación profesional de los docentes.

b) Componente 2: Personal docente suficiente

Se debe contar con personal docente idóneo, garantizando la disponibilidad de docentes con dedicación a tiempo completo. El perfil docente deberá reflejar su experiencia laboral, formación académica y debe ser coherente con el programa de



estudios que dicte. Para el caso de las EEST, adicionalmente, debe acreditar la disponibilidad de docentes con dominio de las ciencias aplicadas, desarrollo de la tecnología y/o innovación, a través de la presentación de los requisitos establecidos en el Reglamento.

5.1.9. **CBC V: Previsión económica y financiera compatible con los fines.**

Se debe contar con recursos económicos y financieros con la finalidad de garantizar el desarrollo, sostenibilidad, continuidad y calidad de los programas de estudios presentados en el procedimiento de licenciamiento. Esta condición está conformada por el siguiente componente:

a) Componente 1: Previsión económica y financiera

Se debe evidenciar que se realiza la previsión económica, financiera de los recursos y la proyección de crecimiento institucional en base al servicio educativo actual y/o futuro, a fin de garantizar la continuidad del servicio y su sostenibilidad.

Anexo 24

Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, Santos Quezada Inga alumno del programa de Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI. 43671393, con la tesis titulada “El licenciamiento y las habilidades blandas en la inserción laboral de los egresados de los IESTP de la región La Libertad, 2020”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados como resultados son fidedignos, no han sido falseados, duplicados, copiados; por tanto, los resultados a lo que se arribe en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya fue publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se derive, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 03 julio del 2020



Santos Quezada Inga
DNI. N° 43671393