



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en
cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002,
Tumbes, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Silva Córdova, Jackeline (ORCID: 0000-0003-1014-8853)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (ORCID: 0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi familia que es el motor y motivo de mi vida, por su paciencia, Comprensión y su apoyo incondicional y a Dios que siempre está conmigo en los momentos más difíciles de vida.

A mi Madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño, gracias a ella he llegado a culminar un peldaño más de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme en mi camino y por permitirme concluir con mi objetivo.

A mis hijas LISETH Y ESTEFANY que son el tesoro más grande de mi vida

A mi esposo por ser el apoyo incondicional en mi vida, que con su amor y respaldo, me ayuda alcanzar mis objetivos.

Agradezco a mi asesor de tesis Dr. Yvan quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidades de análisis ..	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1. Ficha técnica del instrumento de la variable competencias laborales	18
Tabla 2. Ficha técnica del instrumento de la variable empleabilidad	18
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable competencias laborales y sus dimensiones.	21
Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable empleabilidad y sus dimensiones.....	22
Tabla 5. Prueba de correlación de Spearman entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020	23
Tabla 6. Prueba de correlación de Spearman entre las competencias laborales y la iniciativa de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020	24
Tabla 7. Prueba de correlación de Spearman entre las competencias laborales y la creatividad de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020	25
Tabla 8. Prueba de correlación de Spearman entre las competencias laborales y la motivación de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020	26
Tabla 9. Prueba de correlación de Spearman entre las dimensiones de las variables competencias laborales y empleabilidad de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Representación del diseño de la investigación.....	15
Figura 2. Distribución porcentual de la variable competencias laborales y sus dimensiones.	21
Figura 3. Distribución porcentual de la variable empleabilidad y sus dimensiones.	22

Resumen

En el presente estudio se propuso el objetivo de determinar la relación entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020. Fue un estudio básico y su proceso metodológico tuvo características cuantitativas, diseño descriptivo correlacional, no experimental. Contó con una muestra de 85 egresadas de la opción ocupacional de cosmetología, seleccionadas por muestreo censal. Respecto a la recopilación de información, esta se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta, valiéndose de cuestionarios que fueron validados por el juicio de expertos y aplicados a un grupo piloto para luego someterlos a la prueba Alfa de Cronbach para medir el grado de confiabilidad. Los resultados se obtuvieron a partir de una sistematización y análisis de los datos que a la vez fueron ingresados a las aplicaciones tecnológicas SPSS V22 y a la hoja de cálculo Excel, generándose tablas de correlación mediante el coeficiente Rho Spearman y las tablas y figuras de distribución de frecuencias y porcentajes. La conclusión más relevante se evidenció en el índice ($Rho=0,717$) y la significancia bilateral de 0,000, concluyéndose la existencia de una correlación positiva alta entre las dos variables estudiadas.

Palabras clave: competencias laborales, empleabilidad, iniciativa, creatividad, motivación.

Abstract

In the present study, the objective of determining the relationship between labor competencies and employability of graduates in cosmetology from the Center for Productive Technical Education No. 002, Tumbes, 2020 was proposed. It was a basic study and its methodological process had quantitative characteristics, design descriptive correlational, not experimental. It had a sample of 85 graduates from the occupational cosmetology option, selected by census sampling. Regarding the collection of information, this was carried out using the survey technique, using questionnaires that were validated by the judgment of experts and applied to a pilot group and then subjected to the Cronbach's Alpha test to measure the degree of reliability. The results were obtained from a systematization and analysis of the data that were simultaneously entered into the SPSS V22 technological applications and the Excel spreadsheet, generating correlation tables using the Rho Spearman coefficient and the tables and distribution figures of frequencies and percentages. The most relevant conclusion was evidenced in the index ($Rho = 0.717$) and the bilateral significance of 0.000, concluding the existence of a high positive correlation between the two variables studied.

Keywords: job skills, employability, initiative, creativity, motivation

I. INTRODUCCIÓN

Desde los años ochenta el sistema educativo en muchos países del mundo, viene siendo subordinado a las reglas planteadas por el mercado, tuvo el tratamiento de un servicio pactado y fue evaluado por las consecuencias económicas y tecnológicas, según ciertos esquemas de rendimiento, como son la inserción laboral y la recuperación de costos. Este enfoque, tiende a aplicar un procedimiento económico a la educación, reduciendo el trabajo a una formación técnica, eficaz al sistema al cual pertenece. Por otro lado, las personas acceden a diversas actividades económicas específicas, las mismas que no son elementos de un sistema equitativo donde se distribuyen las oportunidades de manera igualitaria, tanto en el trabajo como en la formación para su actualización. (MINEDU, 2006)

Las sociedades en los países de Latinoamérica en los años noventa presentaron una diversidad de características inéditas, justificándose en un debate respecto a la educación técnica y la formación profesional, destacando que existen diferencias significativas al interior de cada sociedad, en términos referidos a los niveles de modernización, equidad y democratización social, así como heterogeneidad cultural en las comunidades. (López, 2007)

En el Perú, aún existe el paradigma que popularmente se menciona: “Para ser una persona exitosa, hay que ir a la universidad”; colocando en un sitio de contraparte, que cursar estudios en una carrera técnica es una situación asociada al fracaso. Sin embargo, en estudios que se han realizado recientemente por organizaciones regionales, locales e internacionales han demostrado que la brecha existente entre la demanda laboral y las evaluaciones profesionales se están extendiendo. (Peña, 2018). En esta medida, mientras la demanda por expertos y profesionales especializados en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, viene ascendiendo, generalmente la gran mayoría de los jóvenes siguen carreras profesionales con menor demanda mercado laboral. Por tanto, no existen políticas y estrategias eficaces de calidad educativa que propendan a mejorar la oferta de las opciones y carreras técnicas, así como impulsar la elección por medio de niveles de información. (Álvarez, 2019)

El proceso formativo de la persona para el logro de un desarrollo sostenible, así como la competencia laboral que deben desarrollar en sus estudios los estudiantes que egresan año a año de los Centros de Educación Técnico Productiva, tienen que dar respuesta directa a las necesidades y demandas del mercado laboral, de tal manera que debe demostrarla en cualquier ámbito de trabajo; en tal sentido la ruta de formación laboral debe ejecutarse de manera conjunta con dicho mercado de trabajo. (Mestres, 2011)

Por otro lado, los ministerios tanto de educación, de trabajo y promoción del empleo, no asumen acuerdos permanentes con las empresas u organizaciones del sector privado para concretizar el diseño del currículo con las demandas actuales, así como dar apertura para que los estudiantes realicen sus prácticas profesionales con todas las facilidades respectivas. (Risco, 2014)

Hoy en día se requiere en nuestro país que las competencias laborales adquiridas por la juventud, deben dar un impulso efectivo a la productividad y a la empleabilidad; de esta manera se mejoraría la aptitud en la vida de todas las personas, traducida en la labor de los Centros de educación técnico productiva, de identificar estratégicamente las opciones laborales y profesionales con una alta demanda en el mercado laboral, por otro lado deben considerarse las carreras laborales de nivel remunerativo bajo. (OEI, 2003)

Se denota la existencia de una realidad preocupante en los CETPRO, referida a la actitud de indiferencia del personal directivo y docente frente a los aprendizajes obtenidos por los estudiantes, tomando en cuenta que es muy importante que estos desarrollen competencias y puedan egresar para integrarse en el mercado laboral, mantenerse eficientemente en este y tener la capacidad de generar su propia empleabilidad.

También, existe una corriente social que ubica a la educación técnica en una educación dirigida solo para excluidos, en la medida que allí solo acceden los jóvenes que no lograron una vacante en las universidades o que su condición económica es baja.

Hay que destacar actualmente que el contrato social ha venido sufriendo cambios, en la medida que el “empleo o trabajo estable” ha expirado, dando lugar a una movilidad

laboral constante. En esta atmósfera los egresados de los CETPRO no solamente necesitan haber obtenido calificaciones necesarias con el fin de obtener empleo, sino de demostrar su versatilidad para poder mantenerlo. En consecuencia, el que un egresado pierda su empleo implica la evasión de un engranaje dinámico y estricto, en una sociedad donde la competencia en cada puesto laboral plantea su reinserción como una tarea sobresaliente. (DRELM, 2015)

Si en los CETPRO, al estudiante se le ha formado con el pensamiento de emprendedor, este no encontrará ninguna dificultad para lograr su empleabilidad. Se torna entonces importante que se tome en cuenta los conocimientos de los estudiantes, su trayectoria y sus actitudes positivas para que pueda acceder a cualquier empleo y de esta manera optimizar sus procesos.

El CETPRO N° 002 de Tumbes, no es ajeno a esta realidad problemática, por tanto, se requiere hacer un estudio específico sobre las competencias laborales y el nivel de empleabilidad que involucran a los egresados, acentuando que en el contexto se requieren trabajadores con formación sólida basada en el aspecto científico tecnológico y con predisposición de seguir adquiriendo conocimientos innovadores de manera permanente requeridos por las exigencias que presenta el mercado laboral, las que siempre van en aumento.

Específicamente la carrera de cosmetología que está ligada al campo de la estética facial y corporal, presenta una demanda importante en el mercado laboral, por lo que nuestras estudiantes egresadas adquieren el perfil de ejercer su profesión como estilistas en las diferentes áreas concernientes a la belleza personal; pero la realidad se torna difícil para este grupo de profesionales, quienes al salir a competir encuentran grandes dificultades como son la falta de recursos económicos para poder emprender un centro de estética, dando como consecuencias que pasen a ser trabajadoras a jornal de Centros de estéticas cuyos dueños son empresarios.

Ante esta situación este grupo humano que fue educado y formado en el marco lineamientos educativos orientados a desarrollar competencias laborales y emprendimiento, ve frustrada todas las iniciativas que se planteó en su estancia como estudiante en el CETPRO N°002; en tal sentido nace la preocupación e interés de hacer un diagnóstico y estudio para conocer los factores que influyen para que las

egresadas de cosmetología no puedan cumplir sus anhelos de emprender un negocio propio con visión empresarial.

Partiendo de la realidad contextual, se plantea el problema: ¿Qué relación existe entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020?; en el marco del problema general, se plantean los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre competencias laborales y la iniciativa de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020?; ¿Qué relación existe entre las competencias laborales y la creatividad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020?; ¿Qué relación existe entre las competencias laborales y la motivación de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020?

El presente estudio se justifica teóricamente evaluando la cultura de la empleabilidad, dado que es indispensable no solo desarrollar las competencias laborales, sino también tener la capacidad poner de manifiesto todas sus habilidades para solucionar los problemas de su ámbito. Las competencias laborales están teorizadas para demostrar que las egresadas de los CETPRO poseen la capacidad de forjar su propia empleabilidad. Desde el punto de vista práctico, la presente tiene el propósito brindar conocimientos a partir de sus resultados sobre la competencia laboral de las egresadas de los CETPRO y con ello se analicen las habilidades inculcadas en su formación profesional en el transcurso de su carrera. En el aspecto social, se justifica por que permitió analizar el desenvolvimiento en el campo de la empleabilidad a las egresadas de los CETPRO, que además promueve su vocación y pensamiento empresarial para el desarrollo y fortalecimiento de sus ideas de negocio propio. En el aspecto metodológico, se justifica por que brinda instrumentos de recogida de información validados y confiables para ser aplicados por futuros investigadores. La importancia social radica porque pretende solucionar un problema de interés actual, no solo en las egresadas de cosmetología del CETPRO N° 002 sino en toda la región y porque no decirlo todo el Perú, asimismo, que la demanda laboral se presenta cada vez más exigente debido a los cambios que viene asimilando la sociedad, asignándole al docente mejorar las estrategias para el desarrollo de competencias laborales

Ante el esbozo de los problemas que se plantea frente a esta problemática, surge el objetivo general determinar la relación entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020. Los objetivos específicos, se originan del general siendo representados por: Analizar la relación entre las competencias laborales y la iniciativa de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020; Describir la relación entre las competencias laborales y la creatividad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020; Establecer la relación entre las competencias laborales y la motivación de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020.

Finalmente se plantearon las hipótesis que se originan del planteamiento de la realidad problemática. La hipótesis general sostiene que Existe relación significativa entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020.

Asimismo, las hipótesis anteriores tienen como base el planteamiento de las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la iniciativa de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020; Existe relación significativa entre las competencias laborales y la creatividad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020; Existe relación significativa entre las competencias laborales y la motivación de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N°002, Tumbes, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Mendoza (2019), en su investigación: “Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima, 2019”; fue una investigación cuantitativa, tipo básica, no experimental, de diseño descriptivo y correlacional, de método hipotético deductivo. La muestra estuvo representada por 211 egresados, que formaba parte de una población de 360 egresados, sometidos a participar de una encuesta aplicada a través de un cuestionario con la finalidad de medir el nexo entre la gestión administrativa y empleabilidad. Previamente los cuestionarios se validaron a juicio de expertos entendidos de la temática. Se llevó a cabo la recopilación de los datos aprovechándose el programa estadístico SPSS 25 para realizar los cálculos y análisis. Se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov para la gestión administrativa dando como resultado $p=0.2 > 0.05$ y la empleabilidad fue $p=0.2 > 0.05$; concluyendo que las dos variables muestran una distribución normal. Por otro lado, se recurrió a la prueba de Levene, consiguiendo los valores $p=0.031 < 0.05$ para gestión administrativa y $p=0.00 < 0.05$ para la empleabilidad; es decir que ambas variables no tienen homogeneidad. Justificándose así de esta manera el empleo de estadístico no paramétrico. Finalmente se establece el índice de correlación Spearman para las dos variables son iguales y es $Rho=0.670$ indicando la existencia de una relación positiva directa en nivel alto y $p=0.00 < 0,05$; concluyéndose que existe correlación significativa entre ambas variables.

Soto (2017), en su estudio titulado: “Diseño curricular modular y el perfil ocupacional del egresado de cosmetología CETPRO San Luis, UGEL 07, 2017”, se propuso determinar la relación que existe entre el Diseño curricular modular y el perfil ocupacional del egresado de la especialidad de cosmetología. El tipo de investigación según su finalidad fue básico, diseño descriptivo correlacional, no experimental, transversal; con un muestreo no probabilístico. Su población censal estuvo representada por 120 egresados, quienes fueron la muestra, egresado de la especialidad de Cosmetología. Se aplicó una encuesta para recopilar información, realizada a través de cuestionarios, que fueron validados por expertos, quienes determinaron el nivel de confiabilidad, valiéndose de la prueba de Alfa de Cronbach,

cuyos resultados fueron (0,902 y 0,918), demostrando alta confiabilidad. Respecto a los resultados de correlación se observó (0,359**), indicando una correlación positiva moderada y una significancia bilateral 0,01 cumpliendo ser menor que 0,05; reflejando significatividad.

Ayre (2016), en su tesis denominada: “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de egresados del CETPRO Peruano Alemán del cercado de Lima 2016”, se planteó el objetivo de establecer el nexo existente entre competencias laborales y la empleabilidad. La investigación tuvo un enfoque básico, diseño no experimental, de tipo correlacional y corte transversal. El grupo poblacional fueron 200 egresados, del cual se seleccionó a 90 egresados en calidad de muestra. Para recopilar datos se aplicó la encuesta conjuntamente con cuestionarios estructurados con escala Likert. Estos instrumentos se validaron gracias al juicio de expertos y sometidos a la prueba del Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad, resultando los valores de 0,878 y 0,910 respectivamente, lo que les dio consistencia interna. De acuerdo a los resultados se refleja una correlación positiva muy baja de 0,005 considerando que $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$, calculado por el coeficiente de Rho Spearman; no logrando rechazar la hipótesis nula. Infiriendo que las competencias laborales no están relacionadas directamente con la empleabilidad.

Maizel (2016), en su investigación titulada: “La noción de empleabilidad: criterios y estrategias para seleccionar personal en consultoras privadas de RRHH, Mar del Plata”; se desarrolló sobre el propósito de conocer los criterios y estrategias que se desarrollan en el proceso de seleccionar personal en consultoras privadas en Mar del Plata; el proceso de recolección de información se inició aplicando entrevistas semi estructuradas; su muestra estuvo conformada por 9 selectores de personal de asesoras privadas de Mar del Plata; las conclusiones de la presente investigación fueron las siguientes: a) Asentar algún precedente para el progreso profesional de la carrera en lo que respecta a problemáticas vinculadas con la sociedad y el trabajo, tanto del ámbito privado o público; b) las relaciones sociales y la división social del trabajo, hablan de una noción de empleabilidad como constructo histórico y categoría práctica que se construye en vinculación a contextos socio-culturales y a paradigmas metodológicos; c) Las políticas neoliberales y la globalización. Generando una gran

masa de marginales, un desprestigio y deterioro de la educación y las instituciones públicas, una falta de vinculación con el mundo del trabajo y sobre todo una multiplicidad de significantes vacíos que en el imaginario social se tornaron desesperanzadores y desalentadores para la inclusión socio laboral; d) Los sujetos sociales vinculados en esta interacción, envueltos en la vorágine de la modernidad olvidan que quienes trabajan son siempre personas; las ven como piezas de un mecanismo, piezas a las que es necesario afinar continuamente a través de técnicas específicas.

Ochoa (2015), en su tesis titulada “Inserción laboral de los egresados del CETPRO San José Artesano según modalidad de estudios, A. H. Ramón Castilla, Callao 2015”, se planteó el propósito de determinar las diferencias en la inserción laboral según la modalidad de estudios de egresados; específicamente desea determinar las diferencias en la empleabilidad y ocupabilidad según las diferentes modalidades de estudios de los egresados. La investigación fue básica, de método cuantitativo; no experimental, transversal, diseño descriptivo comparativo. Es Descriptiva-comparativa porque examina diferencias de los tres grupos de estudiantes: becarios del Programa Perubar que viven en el A.H. Ramón Castilla, becarios inclusivos y estudiantes regulares en las dos dimensiones empleabilidad y ocupabilidad. A efectos de validar los instrumentos se recurrió a la prueba estadística Alfa de Cronbach, indicando una confiabilidad de alto nivel, dando confianza a los resultados obtenidos; el nivel obtenido fue de 0.910. La investigación concluye: que no existe diferencia significativa entre inserción laboral según modalidad de estudios de egresados, tampoco existe diferencia significativa en la empleabilidad de egresados y no se encontró diferencia significativa en la ocupabilidad según modalidad de estudios de los egresados matriculados según modalidad en el CETPRO San José Artesano, 2015.

Por otro lado, Vargas (2015), en su estudio titulado “Competencias profesionales y su relación con empleabilidad de ingenieros en gestión empresarial egresados del instituto tecnológico Lázaro Cárdenas de Michoacán”; se planteó el objetivo de analizar la empleabilidad de ingenieros en gestión empresarial; se empleó la encuesta para recabar información, la que se hizo a través de un cuestionario estructurado con escala de Likert; la investigación fue cualitativa-cuantitativa del tipo correlacional; la población

de estudio fueron 81 participantes y la muestra estuvo conformada por 15 participantes; las conclusiones abordadas fueron: a) Mejorar el proceso de empleabilidad mediante el desarrollo de competencias profesionales de la totalidad de egresados de ingeniería; b) La empleabilidad es concebida como una capacidad personal; c) Efectuar un análisis y revisión de las propuestas curriculares y recursos pedagógicos que brinda e identificar las exigencias y demandas que presenta el mercado laboral, de tal manera que la oferta ofrecida en educación se relacione con las necesidades del mundo actual; d) Es necesario fomentar proyectos desde el campo educativo y participar en programas de emprendimiento, tanto desde la administración pública mediante la implementación de lineamientos políticos de apoyos financieros.

Granados (2016), determina que la competencia “es concebida como un grupo de habilidades, conocimiento y actitudes, permitiendo al sujeto a imaginar y dar buen uso a los recursos necesarios para un determinado desempeño”, por lo cual las competencias laborales, son aquellas que se brindan en la institución educativa a los estudiantes y que están referidas a las especificaciones de nivel técnico de la especialidad, las que serán fortalecidas con las competencias blandas que deben desarrollar conductas frente al trabajo, sus colegas y sociedad. Mostrar ser una persona competente involucra hacer frente a una ocupación, observe los recursos contiguos para dar solución a una labor específica, en el contexto de su trabajo.

En todos los CETPRO se viene aplicando un enfoque paradigmático por competencias a través de estructuras modulares. El enfoque por competencias laborales, orienta al progreso económico y social interpuesto sobre el valor de la persona y su capacidad para ser parte de la construcción del desarrollo. Constituye una manera de rescatar el aspecto humano de la labor que realiza, es decir, centralizar reiteradamente el asunto del incremento económico y prosperidad social de la persona humana, como el agente agraciado del cambio. (Becerra, 2012)

Hay que destacar que el enfoque por competencias responde mejor positivamente a diferencia de distintos a la demanda de encontrar un lugar de aproximación y prometedor entre el ámbito educativo y ocupación; así como los denodados esfuerzos pedagógicos y de alineación de la mano de obra por un lado y la actividad del mercado laboral, por otro lado. Según Tesar (2014), sostiene que en el campo de la competencia

laboral se acentúa el indicio de que, frente al panorama de desunión progresivo entre desarrollo económico e instauración de ocupaciones, con la resultante consecuencia de distinción y excepción, no solamente es incrementar más puestos laborales, sino que sean prometedores y óptimos; y que las cualidades y capacidades que posee cada persona es concluyente para la empleabilidad y eficacia del trabajo aspirado.

Además, Díaz (2016), sostiene que las competencias laborales son “las habilidades constituyen la capacidad que posee la persona para ejecutar labores tomando como base las experiencias obtenidas anteriormente. Concluyendo que una habilidad involucra poner en ejercicio las destrezas de un determinado desempeño utilizando recursos para el desarrollo de una práctica, asimismo Ayala (2015), establece que “la competencia laboral, se priorizaba los aspectos procedimentales relacionado con la habilidad que involucra un saber previo que debe poseer un individuo frente a un determinado desempeño”, tomándose en cuenta la actitud asumida por la persona trabajadora ante el contexto, como los son las relaciones con sus compañeros de trabajo, los clientes, sus jefes y la sociedad.

Respecto a la dimensión conocimiento, según Alavi y Leidner (citado por Naveda, el año 2017) sostienen que se conciba como la información que cada individuo posee, como son: conceptos, ideas y hechos que pueden o no ser útiles o no. En tal sentido se torna necesario en los estudiantes poseer concepciones teóricas, reglas y normativas para un desenvolvimiento adecuado en el proceso de su formación.

La dimensión habilidades, de acuerdo a Savin (citado por Ortiz-Díaz, el año 2016), la concibe como una habilidad de la persona efectuar una determinada actividad, partiendo de sus experiencias anteriores. Esta habilidad implica la movilización de destrezas que una persona ponen en juego para desempeñar un determinado trabajo y la forma de utilizar los recursos para efectuar la práctica.

La dimensión actitudes, Baró (citado por Ayala, el año 2015) la considera como el estado de disposición de nivel mental y nervioso que posee toda persona como una respuesta frente a un suceso. Cabe desatacar que la concepción de competencia laboral anteriormente se otorgaba prioridad a todos los aspectos de índole procedimental, respecto a la habilidad que implica saberes previos que debe poseer un trabajador ante un desempeño establecido, consecutivamente se da importancia a

la actitud que debe ser asumida por el trabajador frente al ámbito externo, como son las relaciones con sus compañeros de trabajo, el proceso comunicativo con los consumidores, colegas, jefes, provisos y con la sociedad en la cual se desenvuelve. Por otro lado, la empleabilidad, es entendida como tener una actitud diferente con el trabajo, comprendiendo que asumir una responsabilidad no es necesariamente trabajar de manera óptima, sino realizarlo cada día mucho mejor, enfatizando que las organizaciones empresariales exigen trabajadores con valor agregado y predispuestos a generar logros. (URJC, 2020)

Definir la expresión “empleabilidad”, darle orientación y sustento teórico constituyendo un objetivo científico para la ciencia sociológica del campo del trabajo, representando en la realidad social, un conocimiento práctico que le da un sentido categórico y que exceptúa e incluye a los sujetos del mundo laboral. (Bartolucci, 2017)

La empleabilidad se considera como un cúmulo de criterios y estrategias que establecen una codificación de los actores sociales en condición empleable, es por tal razón que se determinan tres dimensiones, las cuales son. Iniciativa, creatividad y motivación.

La empleabilidad comprende las evaluaciones, los conocimientos y competencias que acrecientan la capacidad de los trabajadores para lograr la conservación de su empleo, optimizar su trabajo y adaptarse paulatinamente al cambio, adoptar otro empleo cuando lo crea conveniente o tal vez perder el que tenían e constituirse más sencillamente en el mercado de trabajo en distintas etapas de su vida. (Weinberg, 2004)

Gálvez (2017), define a la iniciativa como “una cualidad humana de anticipación a los demás, concertando, actuando, dialogando y tomando decisiones sin tener la necesidad de recibir ni un tipo de instrucción para ejecutarla”. Tener iniciativa admite patrocinar una cualidad proactiva que marca de manera enfática la ruta por medio de trabajos concretos, estando en la capacidad de imaginar, comenzar, desplegar y evaluar diseños, ejercicios o proyectos personales o colectivos teniendo como base el pensamiento creativo, la confianza, la responsabilidad y el sentido de criticidad. (Porto, 2008)

Burón (2014), manifiesta que la creatividad es concebida “como la capacidad de forjar nuevas ideas, conceptos, innovadoras asociaciones por sobre las ideas y definiciones conocidas, que regularmente originan soluciones únicas”. La creatividad también es definida como el pensamiento original, divergente o creativo. La creatividad es una habilidad característica del saber de la naturaleza humana, aunque también hasta presente en algunos animales como son los primates superiores.

Méndez (2015), en sus estudios sobre la empleabilidad y el mercado de trabajo, develan algunas condiciones que se presentan al modelo competitivo tradicional, sosteniendo que “está orientado a objetivos empresariales que buscan coludirse para la fijación de salarios pobres por debajo del nivel competitivo reflejando supuestos generales de una homogeneidad de los recursos humanos”. La creatividad, comprende diversos procesos mentales vinculados que hasta el momento actual no han podido ser descifrados por el campo de la fisiología. El pensamiento de originalidad es uno de los procesos mentales concebido de la imaginación. Tampoco se tiene conocimiento de qué modo se contrastan las estrategias intelectuales entre el pensamiento creativo, el cual siempre es valorado por el resultado final.

Vargas, F. (2016), refiere que la motivación está definida “como un estado interno que impulsa, dirige y conserva la conducta de la persona que tiene objetivos o metas determinadas; es el estímulo que empuja al individuo a ejecutar acciones específicas y mantenerse en ellas para su culminación. La motivación, también es considerada como el flujo que otorga energía y dirección a la conducta humana”. La motivación tiene la característica de ser un proceso que pasa por varias etapas. Es así que, Flores (2016), sostiene que “en un inicio la persona predice que se va a sentir bien, esta consigue sus objetivos. En un segundo momento, se activa y emprende el camino para conseguir dichos objetivos. A medida que va caminando hacia ellos, irá realizando una evaluación si va o no por un buen camino, decir, hace constantemente una retroalimentación del rendimiento, para disfrutar posteriormente de sus resultados” (p. 14). Son muchas las diferencias que existen en los individuos respecto a su motivación y en la fuerza de sus motivos. En este sentido cada persona posee sus motivaciones que pueden tener diferencias más acentuadas a las de los demás. (Gómez, 2013). Asimismo, existen sujetos que cuentan con una gran energía para alcanzar sus metas

y otras que no la tienen. La motivación es emprendedora y está en constante movimiento de flujo, es un estado de desarrollo y declive perenne. Hay momentos en los que se puede reflejar considerable energía para batallar por algo y otros en los cuales cuesta mucho erradicar un comportamiento. (Vives, 2013).

Respecto a los indicadores que forman parte de la estructura de los instrumentos de la presente investigación tenemos: Los conocimientos básicos de la especialidad están referidos a la programación curricular representada por el sistema de módulos que se desarrolla en la especialidad de cosmetología. (MINEDU, 2018). Asimismo, la resolución de problemas es considerada como la etapa que supone la conclusión de un proceso de más amplitud que tiene como etapas o intentos previos la identificación del problema y su procedimiento. Cabe señalar que por problema se concibe un asunto del cual se espera solucionar que difiere de ser obvia a partir del planteamiento inicial. (Piñeiro, 2015). En relación a las destrezas Fernández (2016) plantea que son habilidades, carisma o propiedad con que se ejecuta algo. En el caso de la habilidad o destreza se adquiere a través práctica o ensayo, aplicándose pericia en sentido figurado a todas las capacidades que demandan un entrenamiento o aprendizaje. Sobre las actitudes sociales Allport (Citado por Herrero, 2014) enfatiza que son estados mentales y neurológicos de atención, organizados mediante la experiencia, con la capacidad de desplegar influencia orientadora o dinámica sobre la contestación del individuo a todos los objetos y circunstancias con las que está directamente relacionado.

Respecto a las actitudes morales, se conciben como los juicios que llevan a una persona definir si una acción que realiza es buena o mala. (Alice & Dietrich, 2013). La toma de decisiones, según García (2013), sostiene que es un proceso a través del que se obtienen resultados y una o más decisiones con la finalidad de dar respuesta idónea a una situación. Pueden tener la participación de uno o más actores y se realiza elección entre varias opciones. Asimismo, la participación voluntaria está referida a la expresión de valores, adquirir experiencia y conocimientos y habilidades, pertenencia social e interés de uno mismo frente a una situación de cambio. (Silva, 2009). El emprendimiento, está basado en perseguir la oportunidad más allá de todos los recursos que puedan controlar en la actualidad. (Proaño, 2014). El entusiasmo se

concibe como un estado de ánimo positivo que puede sentir una persona; son momentos en los cuales lo que sucede, parece poseer cierto sentido y deseo que algo suceda. (ECURED, 2015). Finalmente, la satisfacción y dedicación, Zubiri (2013), la considera como una labor constante y esfuerzo cotidiano por lograr las metas y obtener todo aquello anhelado; quizás verdaderamente no garanticen puntualmente lo que se busca, aunque, sí hay probabilidades de generar satisfacción.

III. METODOLOGÍA

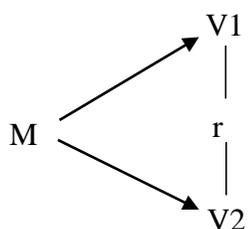
3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básica, no experimental.

Su diseño descriptivo correlacional, según (Hernández, 2014) Estos diseños están determinados por el proceso de recoger la información de la muestra estudiada sin la participación del investigador en el hecho o fenómeno. (p. 157)

En este tipo de investigación los datos se recopilan en un tiempo determinado.

Figura 1. Representación del diseño de la investigación



Dónde:

M = Muestra

V1 = Variable1: Competencias laborales

V2 = Variable2: Empleabilidad

R = Relación de variables.

3.2. Variables y operacionalización

- **Variable 1.** Competencias laborales

Definición conceptual

De acuerdo a Pérez (2010) “Es un conglomerado de atributos que toda persona conserva permitiéndole desplegar actividades efectivas en un determinado contexto” (p. 57).

Definición operacional

La competencia laboral es poner en ejercicio conocimientos, habilidades y destrezas, que se aplican a un estándar de rendimiento requerido; y se miden mediante los conocimientos, habilidades y actitudes.

Indicadores

Conocimientos básicos de la especialidad, resolución de problemas, destrezas, actitudes sociales y actitudes morales.

Escala de medición

Ordinal.

- **Variable 2.** Empleabilidad

Definición conceptual

Weinberg (2004) La empleabilidad comprende las apreciaciones, conocimientos y competencias que acrecientan la capacidad de cada trabajador para obtener y conservar un trabajo, mejorarlo y adaptarse permanentemente al cambio, optar por otro empleo cuando lo requiera o pierdan el actualmente ejercido e integrarse de manera sencilla al mercado de trabajo en las distintas etapas de su vida.

Definición operacional

Capacidad personal para hallar empleo y adaptarse a las demandas del mercado laboral; se mide a través de la iniciativa, creatividad y motivación.

Indicadores

Toma de decisiones, participación voluntaria, emprendimiento, entusiasmo y satisfacción y dedicación

Escala de medición

Ordinal.

La matriz de operacionalización de variables completa se encuentra en **Anexo 1**

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidades de análisis

Población

Fue constituida por todas las egresadas de la opción ocupacional de cosmetología ciclo básico y medio del CETPRO N°002 Tumbes, lo cual corresponde a 85 egresadas de acuerdo a las actas finales del año 2019. (Kenton, 2020)

Los criterios para seleccionar la muestra fueron:

- **Criterio de inclusión:** a) Egresadas del CETPRO N°002, Tumbes; b) Egresadas que aceptaron ser parte de la muestra; c) Egresadas mayores de 18 años; d) Egresadas con capacidades diferentes. (Bras, 2018)
- **Criterio de exclusión:** a) Egresadas que no firmaron el consentimiento informado.

Muestra

Para Hernández (2014), la muestra está determinada por el subconjunto del universo o población, de los cuales se realiza una extracción de datos y que representan a los datos generales. (p. 173).

La muestra estuvo representada por 85 egresadas en cosmetología del CETPRO N° 002, Tumbes, 2020.

Muestreo

El muestreo se realizó probabilísticamente con la técnica del muestreo censal.

Unidad de análisis

Estuvo representada por las egresadas de la opción ocupacional de cosmetología ciclo básico y medio del CETPRO N°002 Tumbes.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En el proceso de recolectar la información del presente estudio se aplicó fue la técnica de encuesta.

«La encuesta utiliza un conjunto de instrucciones estandarizadas a través de las cuales se recolecta y analiza determinados testimonios de una muestra». (García, 2001)

Instrumentos

Con la finalidad de recolectar la información en la presente investigación se utilizaron dos cuestionarios, uno aplicado a la variable competencias laborales y otro a la empleabilidad. **Anexo 2**

Tabla 1. *Ficha técnica del instrumento de la variable competencias laborales*

Nombre del cuestionario	Cuestionario de competencias laborales
Autor	Br. Silva Córdova, Jackeline.
Adaptado	No, aplica. Elaboración propia.
Lugar	CETPRO N° 002, Tumbes.
Fecha de aplicación	15 de agosto 2020
Objetivo	Determinar la competencia laboral en el Centro de Educación Técnico Productiva N° 002, Tumbes.
Dirigido a	Egresadas del CETPRO N° 002, Tumbes.
Tiempo estimado	30 minutos.
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 18 ítems, tres dimensiones y 5 indicadores. La escala con valores: Nunca=1, A veces=2, Siempre=3

Tabla 2. *Ficha técnica del instrumento de la variable empleabilidad*

Nombre del cuestionario	Cuestionario de empleabilidad
Autor	Br. Silva Córdova, Jackeline.
Adaptado	No, aplica. Elaboración propia.
Lugar	CETPRO N° 002, Tumbes.
Fecha de aplicación	15 de agosto 2020
Objetivo	Determinar la empleabilidad en el Centro de Educación Técnico Productiva N° 002, Tumbes.
Dirigido a	Egresadas del CETPRO N° 002, Tumbes.
Tiempo estimado	30 minutos.
Margen de error	0,05
Estructura	Compuesto de 18 ítems, tres dimensiones y 5 indicadores. La escala con valores: Nunca=1, A veces=2, Siempre=3

Validez

Asimismo, se recurrió a la validación de los instrumentos gestionando con expertos, quienes aplicaron su criterio de jueces, mediante una matriz de validación normada por la Universidad César Vallejo. (UCONN, 2020)

Confiabilidad

En esta fase de la investigación se procedió a efectuar un estudio piloto de 10 estudiantes, con la finalidad de comprobar la comprensión de los ítems y la redacción de cada uno de ellos. Posteriormente a la aplicación de los instrumentos, se procedió a someter los valores resultantes a la prueba de Alfa de Cronbach. (Carroll, 2015)

Anexo 3

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo este aspecto se procedió a lo siguiente:

- Solicitud de autorización a directora de CETPRO N°002, para aplicar los instrumentos. **Anexo 4**
- Selección de la muestra a estudiar.
- Diseño y adaptación de los instrumentos de acuerdo a las variables y dimensiones.
- Aplicación de los instrumentos a través de la técnica de la encuesta.
- Gestión para validar los instrumentos por parte de expertos.
- Cálculo estadístico de la confiabilidad de instrumentos.
- Aplicación de consentimiento informado. **Anexo 5**
- Proceso de datos y su análisis.
- Utilización de programas y herramientas tecnológicas como el caso del SPSS V22 y Excel, para generar tablas y figuras; así como para realizar el cálculo de correlación de las variables.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez aplicados los cuestionarios a la muestra, se pasó a sistematizar los datos recabados, utilizando la aplicación estadística SPSS® v22; También, se recurrió a la hoja de cálculo Excel, para elaborar tablas y representar la distribución de frecuencias y porcentajes, así como figuras, pertenecientes a las variables y dimensiones. Como proceso seguido, se aplicó el análisis estadístico descriptivo e inferencial con el propósito hacer una descripción de los valores alcanzados de cada variable. Posteriormente, se consideró la aplicación del coeficiente Rho Spearman para medir

la hipótesis general y su nivel de significatividad, indicando el nivel de correlación de las variables estudiadas. (IBM, 2019)

3.7. Aspectos éticos

El investigador asumió el compromiso y responsabilidad documentándolo con la finalidad mantener discreción, salvaguardar y mantener en el anonimato a los participantes de la muestra. Asimismo, se optó por referenciar a todos los autores de la bibliografía especializada que formó parte de los antecedentes y marco teórico del estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable competencias laborales y sus dimensiones.

VARIABLE	COMPETENCIAS LABORALES							
	DIMENSIONES CONOCIMIENTO		HABILIDADES		ACTITUDES		Total	
ESCALA	f	%	f	%	f	%	F	%
BUENA	20	24	17	20	13	15	18	21
REGULAR	55	64	55	65	62	73	66	78
MALA	10	12	13	15	10	12	1	1
TOTAL	85	100	85	100	85	100	85	100

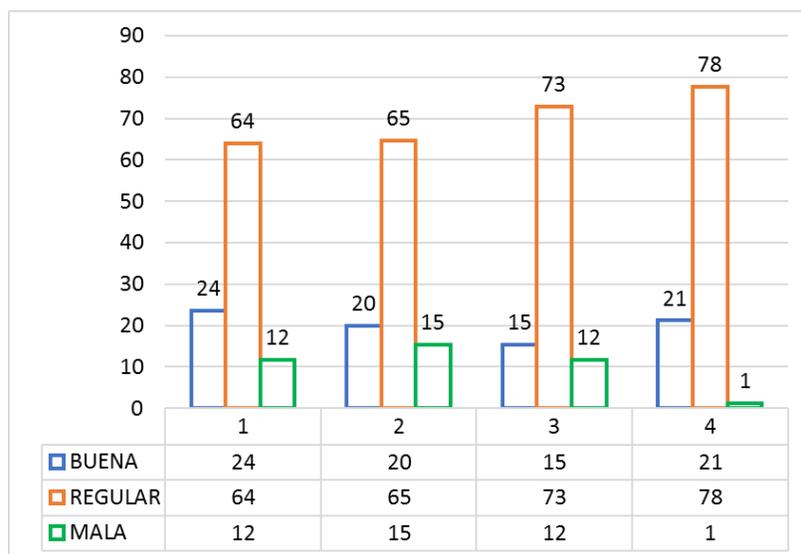


Figura 2. Distribución porcentual de la variable competencias laborales y sus dimensiones.

Interpretación:

Se evidencian en la tabla 3 y figura 2 los resultados de las competencias laborales y sus dimensiones, en cada una de las dimensiones predomina el nivel regular por lo que la variable alcanza el 78% en este nivel; el 21% alcanza el nivel bueno y el 1% el nivel malo.

Tabla 4. Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable empleabilidad y sus dimensiones.

VARIABLE	EMPLEABILIDAD							
	INICIATIVA		CREATIVIDAD		MOTIVACIÓN		TOTAL	
DIMENSIONES	f	%	f	%	f	%	F	%
BUENA	11	13	21	25	18	22	22	26
REGULAR	57	67	54	63	53	62	56	66
MALA	17	20	10	12	14	16	7	8
TOTAL	85	100	85	100	85	100	85	100

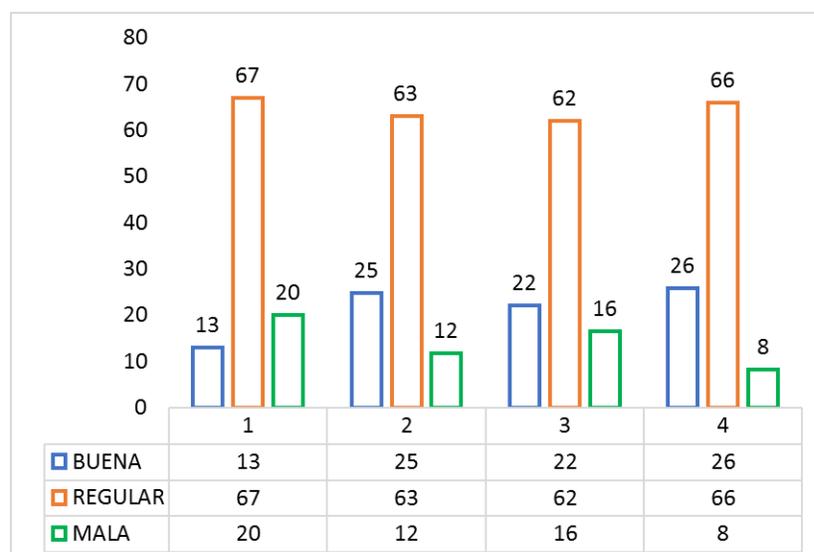


Figura 3. Distribución porcentual de la variable empleabilidad y sus dimensiones.

Interpretación:

Se evidencia en la tabla 4 y figura 3 los resultados de la empleabilidad y sus dimensiones; en cada una de las dimensiones predomina el nivel regular por lo que la variable alcanza el 66% en este nivel; el 26% alcanza el nivel bueno y el 8% el nivel malo.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 5. Prueba de correlación de Spearman entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020

Correlaciones			Competencias laborales
Rho de Spearman	Empleabilidad	Coefficiente de correlación	,717**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman, las competencias laborales y empleabilidad muestran correlación positiva alta ($Rho=0,717$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), indicando que se rechaza H_0 .

Tabla 6. Prueba de correlación de Spearman entre competencias laborales y la iniciativa de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020

			Competencias laborales
Rho de Spearman	Iniciativa	Coefficiente de correlación	,541**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman, las competencias laborales y la iniciativa poseen correlación positiva moderada ($Rho=0,541$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), indicando el rechazo de H_0 .

Tabla 7. Prueba de correlación de Spearman entre las competencias laborales y la creatividad de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020

			Competencias laborales
Rho de Spearman	Creatividad	Coeficiente de correlación	,445**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman, las competencias laborales y la creatividad muestran correlación positiva moderada (Rho=0,445) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), rechazando H_0 .

Tabla 8. Prueba de correlación de Spearman entre las competencias laborales y la motivación de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020

		Competencias laborales	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,519**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

De acuerdo al coeficiente Rho de Spearman, las competencias laborales y la motivación muestran correlación positiva moderada ($Rho=0,519$) y una significatividad al nivel 0,01 ($0,000 < 0,01$), rechazando H_0 .

Tabla 9. Prueba de correlación de Spearman entre las dimensiones de las variables competencias laborales y empleabilidad de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020

		COMPETENCIAS LABORALES			
			Dimensión conocimiento	Dimensión habilidades	Dimensión actitudes
EMPLEABILIDAD	Dimensión iniciativa	Correlación Rho Spearman	,344**	,450**	,290**
		Sig. Bilateral	,001	,000	,007
	Dimensión creatividad	Correlación Rho Spearman	,268*	,386**	,230*
		Sig. Bilateral	,013	,000	,034
	Dimensión motivación	Correlación Rho Spearman	,339**	,390**	,238*
		Sig. Bilateral	,002	,000	,028

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas)

**La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas)

Interpretación:

En la tabla 9 se observa el resultado de la aplicación del coeficiente Rho de Spearman con el propósito de establecer el nexo entre las dimensiones de las variables competencias laborales y empleabilidad evaluadas por las egresadas del CETPRO N°002, Tumbes, 2020; observándose que el coeficiente más alto se encuentra entre la dimensión habilidades y la dimensión iniciativa (0,450**) es decir una correlación positiva moderada; además, se evidencia que el coeficiente más bajo se encuentra entre las dimensiones actitudes y creatividad (0,230*), comprobándose que si una de las dos dimensiones aumenta la otra también aumenta; en algunos de los casos la significancia bilateral es ($p < 0,01$) y ($p < 0,05$), por lo que se asume que estos valores dan significatividad a la relación.

V. DISCUSIÓN

En el contexto educativo, es necesario que las instituciones educativas conozcan la calidad de educación que vienen brindando, partiendo de la reflexión respecto a sus objetivos estratégicos y planificación curricular orientados a desarrollar competencias laborales, las que se concibe como todo un grupo de conocimientos, habilidades y destrezas que debe desarrollar toda persona para poder desempeñarse de manera idónea y efectiva en un trabajo o tarea encomendada; más aún que le resultará más fácil lograr los objetivos que ha establecido la organización o empresa donde labora. Por otro lado, el desarrollo de esta competencia laboral, trae consigo el fortalecimiento del emprendimiento que es necesario para hacer frente a la empleabilidad, la que implica que los egresados de los CETPRO deben poseer las capacidades y habilidades necesarias para mantenerse en un puesto de trabajo y pueda progresar en su ámbito profesional en el cual fue formado. En razón del panorama expuesto se creyó necesario plantear el propósito de determinar la relación entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del CETPRO N°002, Tumbes, 2020; asimismo, se concibió delinear la hipótesis de conocer la existencia de relación significativa entre competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del CETRO N°002, Tumbes, 2020.

El proceso metodológico del presente estudio, la situó como una investigación de nivel básico y enfoque cuantitativo, diseño descriptivo correlacional, caracterizándose por recolectar información proveniente de las unidades de análisis en un tiempo determinado. Suministró instrumentos y herramientas dirigidas a medir la correlación existente entre las variables de estudio, generando valoraciones e índices que se interpretaron en el marco del paradigma descriptivo e inferencial, sin que el investigador influya en el comportamiento de las variables. Se evidenció además en los antecedentes tipos de metodología similares como son los casos de Mendoza (2019), en su estudio denominado “Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del IESTP Manuel Seoane Corrales, Lima, 2019”; también se presenta a Soto (2017), en su investigación: “Diseño curricular modular y el perfil ocupacional del egresado de la especialidad de cosmetología CETPRO San Luis, UGEL 07, 2017”;

además Ayre (2016), en estudio titulado: “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del CETPRO Peruano Alemán del cercado de Lima 2016” y Lázaro (2015), en su investigación: “Competencias profesionales y su relación con empleabilidad de ingenieros en gestión empresarial egresados del instituto tecnológico Lázaro Cárdenas de Michoacán”. Estos estudios previos, permitieron adjudicarse que la decisión tomada para aplicar una metodología similar, fue apropiada, toda vez que la información recabada fue llevada al ámbito cuantitativo para la realización del análisis respectivo, lo que admitió satisfacer las necesidades del investigador.

Al mismo tiempo se hace necesario destacar las debilidades del presente estudio, reflejadas en los momentos aplicar los instrumentos a las unidades de análisis seleccionadas, a quienes se les insistió que debían seleccionar las respuestas demostrando responsabilidad y honestidad, en la medida que estos valores personales siempre están influidos por factores intrínsecos e extrínsecos, los cuales al no ser controlados direccionarían las respuestas a posibles sesgos originando riesgo para los resultados. Adicional a ello se suma el factor tiempo que fue necesario en el proceso de diseño de los instrumentos, los cuales debían cumplir con la contextualización y relación entre variables, dimensiones e indicadores, todos ellos orientados al ámbito de la muestra; más aún el tener que recurrir a expertos para que apliquen su juicio valorativo en el proceso de validación.

Los resultados logrados en el propósito general de determinar la relación entre las competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del CETPRO N°002, Tumbes, 2020, permiten apreciar el coeficiente de correlación de 0,717 y una significancia bilateral ($p < 0,01$), identificándose correlación positiva alta entre las dos variables en cuestión, aceptándose la hipótesis general.

Estos resultados, se confrontan con el estudio de Ayre (2016) en su tesis: “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de egresados”, cuyos resultados reflejaron una correlación positiva muy baja de 0,005 considerando que $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$,

calculado por el coeficiente de Rho Spearman; no logrando rechazar la hipótesis nula. Infiriendo que las competencias laborales no están relacionadas directamente con la empleabilidad.

A la vez Lázaro (2015), en su estudio: "Competencias profesionales y su relación con empleabilidad", concluye que es necesario fomentar proyectos desde el campo educativo y participar en planes de emprendimiento, tanto desde la administración pública mediante la implementación de lineamientos políticos de apoyos financieros. Por otro lado, en base a los resultados de nuestra investigación también merece mencionar la afirmación de Tesar, C. (2014), cuando argumente que las cualidades y capacidades que posee cada persona es concluyente para la empleabilidad y eficacia del trabajo aspirado.

Respecto al objetivo específico 1, que planteó analizar el nexo entre competencias laborales y la iniciativa de las egresadas en cosmetología del CETPRO N°002, Tumbes, 2020; observándose un coeficiente de correlación de 0,541 y una significancia bilateral con un valor ($p < 0,01$), identificándose una correlación positiva moderada entre competencias laborales y la iniciativa. aceptándose la hipótesis específica. Estos resultados, permiten enfatizar lo teorizado por Gálvez, G. (2017), cuando sostiene que la iniciativa es una cualidad humana que anticipación a los demás, donde se ponen en ejercicio el dialogo, la concertación y la toma de decisiones sin que la persona tenga la necesidad de recibir instrucciones de un tercero para efectuarlas.

Por otro lado, se discrepa con Maizel (2016) quien en su estudio "La noción de empleabilidad: criterios y estrategias para seleccionar personal en consultoras privadas", concluye que los sujetos sociales olvidan que quienes trabajan son siempre personas; las ven como piezas de un mecanismo, piezas a las que es necesario afinar continuamente a través de técnicas específicas; es decir no conciben la idea de lo que es la iniciativa. A la vez cabe señalar el aporte de Ayala, G. (2015), quien manifiesta que la competencia laboral, prioriza los aspectos procedimentales relacionado con la

habilidad que involucra los conocimientos previos que debe poseer un individuo frente a un determinado trabajo que debe realizar.

En relación al objetivo específico 2, que propuso describir la relación entre las competencias laborales y la creatividad de las egresadas en cosmetología del CETPRO N°002, Tumbes, 2020, observándose un coeficiente de correlación de 0,445 y significancia bilateral con valor ($p < 0,01$), identificándose una correlación positiva moderada entre competencias laborales y creatividad, aceptándose la hipótesis específica.

Estos resultados, permiten enfatizar lo sostenido por Burón (2014), cuando dice que la creatividad es una capacidad con tendencia a forjar nuevas ideas, conceptos, innovadoras relaciones sobre lo que ya se conoce y que mayormente originan soluciones únicas y trascendentales. Esta concepción es reafirmada por Méndez (2015) argumentado que la creatividad, comprende diversos procesos mentales vinculados que hasta el momento actual no han podido ser descifrados por el campo de la fisiología. Estos resultados, también se fortalecen con la posición de Granados (2016), quien sostiene que competencias laborales, son aquellas capacidades otorgadas en los centros educativos a los estudiantes y están referidas a las especificaciones de nivel técnico de la especialidad, las que serán fortalecidas con las competencias blandas que deben desarrollar actitudes frente al trabajo.

El objetivo específico 3 determinó establecer el nexo entre las competencias laborales y motivación de las egresadas en cosmetología del CETPRO N°002, Tumbes, 2020; observándose un coeficiente de correlación de 0,519 y un valor de significancia bilateral de ($p < 0,01$), identificándose una correlación positiva moderada entre competencias laborales y motivación, aceptándose la hipótesis específica. Estos resultados, en el marco de la motivación se complementan con lo definido por Baró (citado por Ayala 2015), cuando acentúa que la empleabilidad es una actitud diferente con la labor ejercida, percibiendo que adjudicarse una responsabilidad no significa necesariamente trabajar de manera óptima, sino realizarlo cada día mucho mejor,

enfatisando que las organizaciones exigen trabajadores que ostenten un valor agregado y predispuestos a generar logros. Por tanto, Vargas (2016), indica que la motivación se manifiesta como un estado de nivel interno que estimula, dirige y conserva la conducta de la persona que tiene objetivos o metas establecidas; es el estímulo que empuja al individuo a ejecutar acciones específicas y mantenerse en ellas para su culminación. La motivación tiene características emprendedoras y está en invariable movimiento de flujo, es un estado de desarrollo y desnivel perpetuo.

Se observa en la tabla 9 la prueba de correlación de Spearman entre las dimensiones de las variables competencias laborales y empleabilidad de las egresadas del CETPRO N°02, Tumbes, 2020; Vargas (2016), indica que la motivación se manifiesta como un estado de nivel interno que estimula, dirige y conserva la conducta de la persona que tiene objetivos o metas establecidas; Asimismo, se observa que el coeficiente más bajo se encuentra en la relación de las dimensiones actitudes y creatividad con un índice de 0,230* es decir una relación positiva baja.

Estos resultados son contrastables con Ayre (2016) en su tesis denominada: “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016” donde se observa que sus resultados reflejan una correlación positiva muy baja con un índice de valor calculado por Rho Spearman de 0,005 y una sig. = 0,966 > 0,05; no logrando rechazar H_0 , en tal sentido se infirió que las competencias laborales no tienen un nexo directo con la empleabilidad.

En relación a los hallazgos que se lograron contrastar con la presente investigación, se puede destacar que han cumplido el rol de bases elementales, en la medida que ha fortalecido el proceso metodológico desplegado, así como la consolidación del marco teórico especializado que estuvo orientado a otorgar conocimiento teórico y científico referido tanto a las variables como a sus dimensiones e indicadores. Además, admitieron recomendar propuestas para mejorar y lograr cambios en las competencias laborales y empleabilidad que involucran a las egresadas de los CETPRO.

La presente investigación se torna relevante desde el primer instante que se llevó a cabo el diagnóstico del contexto donde tienen alcance las variables competencias laborales y empleabilidad; por otro lado, la permitido tener un contacto directo con el entorno donde se movilizan las unidades de análisis con la finalidad de tener un conocimiento más real. El aporte al campo científico y social se sustenta en las respuestas que ha brindado a la formulación del problema, traducéndose en resultados confiables producto de análisis ordenados y sistematizados que dieron paso a establecer nuevas posiciones teóricas y hacer propuestas para mejorar.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado una significativa relación entre competencias laborales y empleabilidad de las egresadas, de acuerdo al resultado de Spearman de 0,717 y la significancia 0,000; identificándose una correlación positiva alta. (Tabla 5)
2. Se ha determinado una significativa relación entre competencias laborales e iniciativa de las egresadas, de acuerdo al resultado de Spearman de 0,541 y la significancia 0,000; identificándose una correlación positiva moderada. (Tabla 6)
3. Se ha determinado una significativa relación entre competencias laborales y creatividad de las egresadas, de acuerdo al resultado de Spearman de 0,445 y la significancia 0,000; identificándose una correlación positiva moderada. (Tabla 7)
4. Se ha determinado una significativa relación entre competencias laborales y motivación de las egresadas, de acuerdo al resultado de Spearman de 0,549 y la significancia 0,000; identificándose una correlación positiva moderada. (Tabla 8)

VII. RECOMENDACIONES

- Los órganos educativos como Dirección regional de educación y UGEL, deben diseñar la malla curricular conjuntamente con las empresas que tienen vínculo con las ofertas de especialidades que brindan los CETPRO incluyendo las habilidades de empleabilidad con el fin de que los egresados puedan encontrar empleo, mantenerse en él y tener la capacidad de generar su propio empleo.
- Los directivos de los CETPRO deben promover en los docentes el desarrollo de proyectos transversales con sus estudiantes, que les permita dotarlos de cualidades para iniciar un proyecto de emprendimiento acorde con la demanda laboral del contexto.
- Los docentes de los CETPRO deben desarrollar estrategias metodológicas que permitan a los estudiantes desarrollar la capacidad de crear alternativas para dar solución a las diferentes dificultades presentadas en su desempeño laboral.
- Los docentes deben desarrollar módulos de aprendizaje que respondan a las demandas de aprendizaje de los estudiantes para motivarlos por medio de prácticas vivenciales tan igual como lo harán en su campo laboral.

Referencias

- Alice&Dietrich. (2013). *What Attitudes are Moral Attitudes*. Montana City.
- Álvarez, P. (10 de Agosto de 2019). *Profesiones con empleo tras el COVID-19*. Obtenido de https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/04/03/fortunas/1585936036_605235.html
- Ayala, G. (2015). *Actitudes comprendidas en el ámbito laboral*. España.
- Ayre, R. (2016). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016*. Lima: Tesis.
- Bartolucci, J. (2017). La ciencia como problema sociológico. *Sociologica*.
- Becerra, M. (2012). *El Enfoque por Competencias y su sAportes en la Gestión de Recursos Humanos*. Santiago: Universidad de Chile.
- Bras, J. (2018). *Inclusion and exclusion criteria in research studies: definitions and why they matter*. California.
- Burón, A. (2014). *El pensamiento creativo: característica de la naturaleza humana*. Colombia. Colombia.
- Carroll. (5 de Julio de 2015). *Instrument Reliability*. Obtenido de <http://www.dissertation-statistics.com/instrument-reliability.html>
- Díaz, C. (2016). *Habilidades y empleabilidad en el mercado laboral*. Talca: PEA.
- DRELM. (4 de Mayo de 2015). *Educación Técnico Productiva*. Obtenido de <https://www.dreilm.gob.pe/dreilm/portal/centro-de-educacion-tecnico-productiva/>
- ECURED. (2015). *Las habilidades y los estados de ánimo de los trabajadores de una organización*. España.
- Fernández, S. (2016). *Las detrezas frente al desarrollo social de la persona*. Lima: Ferguson.
- Flores, L. (2016). *La motivación: Cambio de conducta para mejorar el pensamiento creativo e imaginativo*. Colombia: Hunt.
- Gálvez, G. (2017). *La formación personal de los trabajadores en el marco del mundo laboral y empresarial*. Colombia: Gethar.
- García, C. (2013). *Habilidades y técnicas de participación*. Lima: Campus.
- García, L. (2001). *Técnicas estadísticas*. España: Larousse.

- Gómez, E. (18 de Octubre de 2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/
- Granados, L. (2016). *Las competencias y la formación de los estudiantes de turismo*. Chile: Proyecto integral.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herrero, J. (2014). *Las actitudes sociales y los procesos neurológicos*. Argentina: S&L.
- IBM. (2019). *Integre Big Data con IBM SPSS software*. Obtenido de <https://www.ibm.com/pe-es/analytics/spss-statistics-software>
- Kenton, W. (2020). *Population Definition*. New York.
- López, N. (20 de Agosto de 2007). *UNESCO Biblioteca Digital*. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142599>
- Maizel, R. (2016). *La noción de empleabilidad: criterios y estrategias de selección de personal en consultoras privadas de RRHH de la ciudad de Mar del Plata*. Argentina: Tesis.
- Méndez, A. (2005). *El mercado laboral y el desarrollo de habilidades para la competitividad empresarial*. España: Portal.
- Mendoza, Y. (2019). *Gestión administrativa y empleabilidad de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales, Lima Este – 2019*. Lima: Tesis.
- Mestres, L. (28 de 03 de 2011). *Las competencias profesionales en el mercado laboral*. Obtenido de <https://www.educaweb.com/noticia/2011/03/28/competencias-profesionales-mercado-laboral-4698/>
- MINEDU. (2006). *Proyecto Educativo Nacional al 2021*. Lima: Minedu. Obtenido de <https://www.spsd.org.pe/wp-content/uploads/2016/09/Proyecto-Educativo-Nacional-al-2021.pdf>
- MINEDU. (2018). *Planificación curricular modular*. Lima: Minedu.
- Naveda, J. (2017). *Las competencias laborales en el ámbito educativo y el mercado laboral en la sociedad contemporánea*. Nuevo León.
- Ochoa. (2015). *Inserción laboral de los egresados del Cetpro San José Artesano según modalidad de estudios, A. H. Ramón Castilla, Callao 2015*. Lima: Tesis.
- OEI. (2003). *Competencias laborales: Base para mejorar la empleabilidad*. Bogotá: OEI.

- Ortíz-Díaz. (2016). *La habilidades* . Colombia.
- Peña, O. (6 de Junio de 2018). *Si voy a la Universidad, ¿Seré exitoso en la vida?* Obtenido de <https://www.udelistmo.edu/blog/modo-u/si-voy-la-universidad-sere-exitoso-en-la-vida>
- Pérez, M. (2010). *La gestión por competencias*. España: Ferreira.
- Piñeiro, J. (2015). *Estrategias para la resolución de problemas* . Colombia: Taurus.
- Porto, M. (2008). *evaluación para la competencia creativa en la educación a distancia*. Argentina: Jujuy.
- Proaño, H. (2014). *El emprendimiento*. Colombia: Paulet.
- Risco, G. (3 de Julio de 2014). Diseño e implementación de un currículo por competencias para la formación de médicos. *Scielo Perú*, 31(3).
- Silva, F. (2009). *Habilidades para empezar un negocio*. España: Artemisa.
- Soto, E. (2017). *Diseño curricular modular y el perfil ocupacional del egresado de la especialidad de cosmetología CETPRO San Luis, UGEL 07, 2017*. Lima: Tesis.
- Tesar, C. (2014). *Training based on job competence: current situation and perspectives*. Washinton.
- UCONN. (04 de Agosto de 2020). *Validity*. Obtenido de https://researchbasics.education.uconn.edu/instrument_validity/#
- URJC. (22 de Agosto de 2020). *Habilidades para la empleabilidad*. Obtenido de <https://urjconline.atavist.com/habilidades-para-la-empleabilidad>
- Vargas, F. (2016). *El comportamiento y la motivación: valoración intrínseca de la conducta del ser humano*. Ecuador: Yria.
- Vargas, J. (2015). *Competencias profesionales y su relación con la empleabilidad de los ingenieros en gestión empresarial egresados del instituto tecnológico Lázaro Cárdenas de Michoacán*. México: Tesis.
- Vives, P. (2013). *La persona emprendedora y la idea de negocio*. España.
- Weinberg, P. (2004). Formación profesional, empleo y empleabilidad. *Revista de Investigación en Educación*.
- Zubiri, P. (2013). *La satisfacción laboral*. España.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
V.1 Competencias laborales	Según Pérez (2010) "Es un conjunto de atributos que una persona posee y que le permiten desarrollar una acción efectiva en un determinado ámbito" (p. 57).	La competencia laboral es poner en ejercicio conocimientos, habilidades y destrezas, que se aplican a un estándar de rendimiento requerido; y se miden a través de conocimientos, las habilidades y actitudes.	• Conocimientos.	Básicos de especialidad	1,2,3,4,5 y 6	Ordinal: Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
			• Habilidades.	Resolución de problemas	7,8 y 9	
				Destrezas	10, 11 y 12	
			• Actitudes.	Sociales	13,14 y15	
Morales	16,17 y 18					
V.2 Empleabilidad	Weinberg (2004) La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.	Capacidad personal para hallar empleo y adaptarse a las demandas del mercado laboral; se mide a través de la iniciativa, creatividad y motivación.	• Iniciativa	Toma de decisiones	1,2 y 3	Ordinal: Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
				Participación voluntaria	4,5 y 6	
			• Creatividad	Emprendimiento	7,8,9,10,11 y 12	
			• Motivación	Entusiasmo	13, 14 y 15	
Satisfacción y dedicación	16, 17 y 18					

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



Competencias laborales y empleabilidad de las egresadas en cosmetología del Centro de Educación Técnico Productiva N° 002, Tumbes, 2020

CUESTIONARIO VARIABLE: COMPETENCIAS LABORALES

Código del egresado:

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimada Egresada: Lea atentamente cada pregunta, valore y elija la respuesta que mejor la describa acerca de las Competencias Laborales de las egresadas de la Opción ocupacional de Cosmetología del CETPRO N° 002, Tumbes. Por favor expresa la opinión que te merece marcando en cada ítem solo uno de las alternativas de la escala y coloca una (x) en cualquiera de las 3 posibles alternativa, considerando que:

1 = Nunca 2 = A veces 3= Siempre

Nº	DIM	INDICADORES/ITEMS	PUNTUACION		
			1	2	3
CONOCIMIENTO					
Conocimientos básicos de la especialidad					
01	CONOCIMIENTO	La institución te brindó los conocimientos necesarios para desempeñarte en tu especialidad.			
02		La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.			
03		Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.			
04		El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente.			
05		Conoces la misión y visión de la institución.			
06		La institución programó prácticas en tu especialidad en instituciones aliadas para consolidar tus conocimientos.			
HABILIDADES					
Resolución de problemas					
07	HABILIDADES	Tomas decisiones para corregir un problema.			
08		Presentas variadas alternativas de solución ante un mismo problema que pudiera presentarse.			
09		Eres responsable de las decisiones que tomas.			
Destrezas					
10	HABILIDADES	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad.			
11		Utilizas en forma correcta y ordenada los instrumentos, equipos y materiales.			
12		Ejecutas tareas en forma correcta considerando los aspectos técnicos pertinentes.			
ACTITUDES					
Actitudes sociales					
13	ACTITUDES	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin.			
14		Cuando trabajas en equipo repartes y delegas tareas en forma equitativa.			
15		Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros alumnos.			
Actitudes morales					
16	ACTITUDES	Te comprometes en la práctica de las normas establecidas de tu grupo.			
17		Incorporas el sentido ético en otros ámbitos orientándote en torno a él.			
18		Te inclinas al bien, al sentido de justicia y al deber.			

MUCHAS GRACIAS

CUESTIONARIO
VARIABLE: EMPLEABILIDAD

Código del egresado:

INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL CUESTIONARIO

Estimada Egresada: Lea atentamente cada pregunta, valore y elija la respuesta que mejor la describa acerca de la Empleabilidad de las egresadas de la Opción ocupacional de Cosmetología del CETPRO N° 002, Tumbes. Por favor expresa la opinión que te merece marcando en cada ítem solo uno de las alternativas de la escala y coloca una (x) en cualquiera de las 3 posibles alternativa, considerando que:

1 = Nunca 2 = A veces 3 = Siempre

Nº	DIM.	INDICADORES/ITEMS	PUNTUACION			
			1	2	3	
		Toma de decisiones				
01	INICIATIVA	Tienes en mente crear tu propio negocio				
02		Es importante el trabajo para el logro de tus expectativas				
03		Es necesario contar con un gran presupuesto para emprender este negocio.				
		Participación voluntaria				
04		Utilizas los recursos requeridos de tu opción				
05		Organizas constantemente tu área de trabajo				
06		Utilizas nuevas tecnología para realizar un trabajo				
		Emprendimiento	1	2	3	
07	CREATIVIDAD	Te consideras una persona organizada en tus planes de trabajo.				
08		Tienes confianza en lo que haces.				
09		Eres perseverante en sus actividades diarias.				
10		Demuestras motivación para superar situaciones complejas.				
11		Antes situaciones difíciles te muestras constante en la búsquedas de soluciones.				
12		A menudo piensas de manera contraria a los demás.				
		Entusiasmo	1	2	3	
13	MOTIVACIÓN	Generas empatía con tus compañeros.				
14		Te relaciones empáticamente con las personas de tu entorno.				
15		Ayudas a otros, sin que te lo hayan solicitado.				
		Satisfacción y dedicación				
16		Eres agradecido cuando recibes apoyo.				
17		Te sientes bien al ser aceptado por tus semejantes.				
18		Te gusta dirigir a personas en un trabajo determinado.				

MUCHAS GRACIAS

Anexo 3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

“Competencias laborales y empleabilidad de los egresados en cosmetología del centro de educación técnico productiva N°002 Tumbes, 2020.

Tumbes, Julio del 2020.

Yo, Mg. **ANA MARIA ORTIZ CABRERA**, identificado con

DNI N° **002374757** Con título profesional de **Licenciada en Educación**

y Grado Académico de **MAGISTER**, con mención en **psicología educativa** y **obtenido en la Universidad César Vallejo** contando con otros estudios como: **Segunda especialidad en Educación para el Trabajo en cosmetología** y con el cargo de **especialista de ETP y educación superior en educación DRE Tumbes**.

Doy fe que los instrumentos, en este caso, Cuestionarios permiten determinar la relación entre “Competencias laborales y empleabilidad de los egresados en cosmetología del centro de educación técnico productiva N°002 Tumbes, 2020” han sido validados y por lo consiguiente son viables para ser utilizados en la recopilación de datos para los fines correspondientes a la investigación antes mencionada, mostrados por la Br. Jackeline Silva Córdova, identificada con DNI 00249488, estudiante del Programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo – Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
	X			

Observaciones:

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN TUMBES
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA


Mg. Ana María Ortiz Cabrera
Especialista ETP y Educación Superior

.....
Nombres y Apellidos del validador
DNI: 002374757

Universidad César Vallejo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIM	INDICADORES/ ITEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		Conocimientos Básicos de la especialidad							
1.		La institución te brindó los saberes necesarios para desempeñarte en tu especialidad	X		X		X		
2.		La institución te hizo experimentar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.	X		X		X		
3.		Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.	X		X		X		
4.		El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente	X		X		X		
5.		Conoces la misión y visión de la institución	X		X		X		
6.		La institución te programó prácticas de especialidad en instituciones aliadas para que refuerces tus conocimientos	X		X		X		
7.		Resolución de problemas	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
		Tomas decisiones para corregir un problema	X		X		X		
8.		Presentas variadas alternativas de solución ante un mismo problema pudieran presentarse	X		X		X		
9.		Eres responsable de las decisiones que tomas.	X		X		X		
		Destrezas							
10.		Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad.	X		X		X		
11.		Utilizas en forma correcta y ordenada los instrumentos, equipos y materiales.	X		X		X		
12.		Ejecutas tareas en forma considerando los aspectos técnicos pertinentes.			X		X		
		Actitudes sociales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13.		Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin	X		X		X		
14.		Cuando trabajas en equipo repartes y delegas tareas en forma equitativa.	X		X		X		
15.		Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros alumnos.	X		X		X		
		Actitudes morales							
16.		Te comprometes en la práctica de las normas establecidas de tu grupo.	X		X		X		
17.		Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él	X		X		X		
18.		Te inclinas al bien, al sentido de justicia y al deber.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA EMPLEABILIDAD

Nº	INDICADORE S/ITEMS	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión iniciativa							
1.	Tienes en mente crear tu propio negocio.	X		X		X		
2.	Es importante el trabajo para el logro de tus expectativas.	X		X		X		
3.	Es necesario contar con un gran presupuesto para emprender este negocio.	X		X		X		
	Participación voluntaria							
4.	Utilizas los recursos requeridos de tu opción	X		X		X		
5.	Organizas constantemente tu área de trabajo.	X		X		X		
6.	Utilizas nuevas tecnologías para realizar un trabajo.	X		X		X		
	Emprendimiento							
7.	Te consideras una persona organizada en tus planes de trabajo.	X		X		X		
8.	Tienes confianza en lo que haces.	X		X		X		
9.	Eres perseverante en sus actividades habituales.	X		X		X		
10.	Demuestras motivación para superar situaciones complejas.	X		X		X		
11.	Ante situaciones difíciles te muestras constante en la búsqueda de soluciones.	X		X		X		
12.	A menudo piensas de manera contraria a los demás.	X		X		X		
	Entusiasmo							
13.	Generas empatía con tus compañeros.	X		X		X		
14.	Te relacionas empáticamente con las personas de tu entorno.	X		X		X		
15.	Ayudas a otros, sin que te lo hayan solicitado.	X		X		X		
	Satisfacción y dedicación							
16.	Eres agradecido cuando recibes apoyo.	X		X		X		
17.	Tienes la necesidad de ser aceptado por tus semejantes.	X		X		X		
18.	Te gusta dirigir a personas en un trabajo determinado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [XI Aplicable después de corregir
[I No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

SRA: Mg. ANA MARIA ORTIZ CABRERA

DNI: 002374757

Especialidad del validador: COMUNICACIÓN —DOCENTE DE
COSMETOLOGÍA

¹ Pertenencia: 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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Julio del 2020

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN TUMBES
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

Mg. Ana María Ortiz Cabrera
Especialista en IT y Educación Superior

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

"Competencias laborales y empleabilidad de los egresados en cosmetología del centro de educación técnico productiva N°002 Tumbes, 2020"

Tumbes, Julio del 2020.

Yo, Mg. ROSA ELENA PALACIOS CASTILLO, identificada con

DNI N° 00213795 Con título profesional de Licenciada en E. Primaria

y Grado Académico de Magister con mención en

Administración de la Educación.....y

obtenido en la Universidad César Vallejo....., contando con otros estudios

como: Segunda Especialidad en Educación Para el Trabajo: Cosmetología y con el

cargo de Jefatura de Talleres CETPRO N°002 "TUMBES".....

Doy fe que los instrumentos, en este caso, Cuestionarios permiten determinar la relación entre "Competencias laborales y empleabilidad de los egresados en cosmetología del centro de educación técnico productiva N°002 Tumbes, 2020" han sido validados y por lo consiguiente son viables para ser utilizados en la recopilación de datos para los fines correspondientes a la investigación antes mencionada, mostrados por la Br. Jackeline Silva Córdova, identificada con DNI 00249488, estudiante del Programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo — Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
X				



.....
Nombres y Apellidos del validador

DNI: 00213795

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DEL DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN

"Competencias laborales y empleabilidad de los egresados en cosmetología del centro de educación técnico productiva N°002 Tumbes, 2020"

Tumbes, Julio del 2020.

Yo, **Juana Rosa Goicochea Mechato**, identificada con DNI N° 00252050 Con título profesional de Licenciado en Educación, especialidad en Filosofía y Ciencias Sociales y Grado Académico de Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, obtenido en la Universidad Privada César Vallejo - Trujillo, contando con otros estudios como: licenciada en Antropología Social de la Universidad Nacional de Trujillo, Segunda Especialidad con mención en Psicopedagogía Asesoría y Tutoría en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Chiclayo, Título Profesional Técnico en Contabilidad IEST Código de Registro M29201802966 Y Doctor en Educación de la Universidad Privada César Vallejo y con el cargo de Coordinador Académico del Centro de Educación técnico Productiva N° 002 "Tumbes" RD0003317.

Doy fe que los instrumentos, en este caso, Cuestionarios permiten determinar la relación entre "Competencias laborales y empleabilidad de los egresados en cosmetología del centro de educación técnico productiva N°002 Tumbes, 2020" han sido validados y por lo consiguiente son viables para ser utilizados en la recopilación de datos para los fines correspondientes a la investigación antes mencionada, mostrados por la Br. Jackeline Silva Córdova, identificada con DNI 00249488, estudiante del Programa académico de maestría en administración de la educación de la Universidad César Vallejo — Piura.

MUY ALTO	ALTO	MEDIA	BAJO	MUY BAJO
	X			



.....
Dra. J. Rosa Goicochea Mechato
Coordinador Académico
Jefatura Administración
CETPRO N° 002 "TUMBES"

.....
Nombres y Apellidos del validador

DNI: 00252050

Tabla 10. Estadística de fiabilidad de instrumento de competencia laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	18

Tabla 11. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	43,6000	25,822	,373	,810
VAR00002	43,3000	25,789	,477	,805
VAR00003	43,7000	24,233	,529	,800
VAR00004	42,8000	28,622	,000	,820
VAR00005	43,2000	25,733	,338	,813
VAR00006	43,4000	24,267	,561	,798
VAR00007	43,2000	25,733	,501	,804
VAR00008	43,1000	24,322	,577	,797
VAR00009	43,1000	26,989	,279	,814
VAR00010	43,3000	22,678	,645	,790
VAR00011	43,1000	28,100	,056	,824
VAR00012	43,2000	28,622	-,048	,830
VAR00013	43,2000	26,844	,282	,814
VAR00014	43,7000	22,678	,768	,782
VAR00015	43,2000	26,178	,273	,817
VAR00016	43,4000	24,267	,561	,798
VAR00017	43,2000	25,733	,501	,804
VAR00018	42,9000	27,878	,193	,817

En la tabla 10 se observa el valor del Alfa de Cronbach ,817, demostrando que el instrumento es aceptable y puede ser aplicado a la muestra investigada.

Tabla 12. Estadística de fiabilidad de instrumento de empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	18

Tabla 13. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00019	40,4000	47,600	,507	,847
VAR00020	39,9000	50,100	,313	,854
VAR00021	40,0000	44,667	,808	,834
VAR00022	40,3000	49,789	,228	,859
VAR00023	40,2000	41,511	,761	,832
VAR00024	39,8000	46,178	,636	,842
VAR00025	39,9000	48,544	,372	,853
VAR00026	39,8000	52,178	,036	,862
VAR00027	40,2000	51,956	,012	,869
VAR00028	40,1000	51,433	,085	,863
VAR00029	39,8000	47,956	,441	,850
VAR00030	40,0000	44,667	,808	,834
VAR00031	40,0000	49,778	,248	,858
VAR00032	40,3000	42,678	,810	,830
VAR00033	40,3000	42,678	,696	,836
VAR00034	39,9000	48,100	,419	,851
VAR00035	39,9000	48,989	,252	,859
VAR00036	40,0000	44,667	,808	,834

En la tabla 12 se evidencia el valor del Alfa de Cronbach ,856, demostrando que el instrumento es aceptable y puede ser aplicado a la muestra investigada.

Anexo 4. Autorización de aplicación de los instrumentos

"Año de la universalización de la salud"

AUTORIZACIÓN

El Director del Centro de Educación Técnico Productiva N^o 002, del distrito, provincia y región de Tumbes que suscribe.

AUTORIZA:

A la Br. JACKELINE SILVA CÓRDOVA identificada con DNI N^o 00249488 estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la escuela de postgrado de la UCV, a fin de que aplique sus instrumentos de investigación (Cuestionarios) a los egresados de la opción Ocupacional de Cosmetología de ésta casa de estudios, en razón de su trabajo de investigación denominado "Competencias laborales y empleabilidad de los egresados en cosmetología del CETPRO N^o002 Tumbes"

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para los fines que estime pertinente.

Tumbes, Julio del 2020

Atentamente.



PROF. JAIME SILVA MARCHAN
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Solicito aplicación de instrumentos de investigación

Prof. Jaime Roberto Silva Marchan

Director del Centro de Educación Técnico Productivo N° 002 "Tumbes"
Ciudad.

-

JACKELINE SILVA CÓRDOVA identificada con DNI N° 00249488, estudiante de la maestría en Administración de la Educación de la escuela de post grado de la universidad "Cesar Vallejo" de Piura, recorro a Usted, para solicitarle, me autorice, la aplicación de mis instrumentos (Cuestionarios) a los egresados de la opción Ocupacional de Cosmetología del CETPRO N° 002 "Tumbes", documentos técnicos que servirán para el recojo de datos y la elaboración y redacción de mi trabajo de investigación (Tesis) denominada Competencias laborales y empleabilidad de los egresados de cosmetología del CETPRO N°002 Tumbes.

Concedora de su alto espíritu de investigación no dudo de su aceptación. Propicia

es la oportunidad para expresar mis consideraciones y estima

Atentamente;

RECEBIDA
T-08-07-2020
7PM

Jackeline Silva Córdova -identificada

DNI N° 00249488