



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por
competencias laborales de los beneficiarios del Programa
Impulsa Perú, Región Lambayeque.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ruiz Facho, Boris Paul (ORCID: 0000-0002-4016-024X)

ASESOR:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Rubén (ORCID: 0000-0001-5657-0799)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por todas las bendiciones que me ha brindado, a mis padres Gladys y Fernando por su apoyo y sacrificio, así como a mi esposa Fiorella; mis hijos: Isabella y Rafael por acompañarme y motivarme cada día.

Agradecimiento

Agradezco al Programa Impulsa Perú, por la posibilidad de retribuir en parte las oportunidades que me brindaron a lo largo de mi carrera profesional, asimismo mi agradecimiento a los beneficiarios y representantes de las empresas que participaron del servicio de certificación de competencias laborales y que brindaron su tiempo e información para la realización del presente trabajo.

Así también agradecer a mi asesor docente MBA Luis Roger Rubén Zapatel Arriaga, por las orientaciones brindadas, así como por su disponibilidad absoluta para acompañar el desarrollo del presente trabajo de investigación, a mi esposa Fiorella por esas largas conversaciones, compañeros de estudio, compañeros de trabajo y todas aquellas personas con las cuales tuve la oportunidad de discutir respecto al presente trabajo y me ayudaron con sus consejos y sugerencias.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Abreviatura.....	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización de variables	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
VIII. PROPUESTA.....	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de abreviaturas

INEI: Instituto Nacional de Estadística e Informática

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

MINCETUR: Ministerio de Comercio Exterior y Turismo

MTPE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

PBI: Producto bruto interno

PEA: Población económicamente activa

UCL: Unidad de competencia laboral

Índice de tablas

Tabla 1	Beneficiarios según variables sociodemográficas.....	20
Tabla 2	Calificación del Servicio brindado por el Programa Impulsa Perú.....	21
Tabla 3	Necesidades que requieren los trabajadores certificados.....	22
Tabla 4	Resultados según dimensiones de la empleabilidad.....	23

Índice de figuras

Figura 1.	Esquema del diseño descriptivo.....	15
Figura 2.	Beneficiarios que se encuentran laborando.....	21
Figura 3.	Nivel de empleabilidad de los beneficiarios certificados.....	23
Figura 4.	Resultados de entrevistas.	25
Figura 5.	Propuesta del Modelo.....	35

Resumen

El objetivo de la investigación fue diseñar un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, el estudio es cuantitativo de tipo descriptivo – propositivo, diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 96 beneficiarios del programa y 6 representantes de empresas, como instrumentos se utilizaron una guía encuesta y una guía de entrevista las cuales fueron validadas por expertos. Los resultados indican que el 70% de los beneficiarios tienen un nivel alto de empleabilidad; el 74% de las personas se encuentran laborando, el 91% tienen un alto nivel de conocimientos relacionados a su perfil; el 82% cuentan con un nivel alto de habilidades blandas y el 65% cuentan con un nivel medio de actitud para la búsqueda de empleo. Las competencias laborales que priorizan las empresas del sector agroindustrial son: aprender a aprender, comunicación, resolución de problemas, adaptabilidad, trabajo en equipo y manejo de medios virtuales. El modelo propuesto pone en el centro al trabajador que se certifica, pero hace énfasis en generar alianzas estratégicas y compromisos con las empresas antes, durante y después del proceso, asimismo se propone realizar el seguimiento y la evaluación expost.

Palabras claves: Empleabilidad, Certificación, competencias laborales.

Abstract

The objective of the research was to design a model based on the focus on labor competencies to improve the employability of the beneficiaries of the Impulsa Peru Program. The study is quantitative and descriptive - purposeful, non-experimental design; The sample consisted of 96 program beneficiaries and 6 company representatives. A survey guide and an interview guide were used as instruments, which were validated by experts. The results indicate that 70% of the beneficiaries have a high level of employability; 74% of the people are working, 91% have a high level of knowledge related to their profile; 82% have a high level of soft skills and 65% have a medium level of attitude when looking for a job. The labor competencies that prioritize companies in the agro-industrial sector are: learning to learn, communication, problem solving, adaptability, teamwork and management of virtual media. The proposed model puts the certified worker at the center but emphasizes generating strategic alliances and commitments with the companies before, during and after the process, and it also proposes to carry out the ex post monitoring and evaluation.

Keywords: Employability, Certification, Jobs skills.

I. INTRODUCCIÓN

La revolución Industrial, la automatización del trabajo, así como la expansión de los mercados globales han generado cambios en las formas de empleo de las personas en todo el mundo, convirtiendo al empleo en uno de los mayores retos que deben enfrentar todos los países. (Oppenheimer, 2018). Esto indica que no existe empleo seguro para las personas, por lo tanto se tiene que estar en constante preparación y adaptación al mercado laboral, debido a que las habilidades de empleabilidad son muy importantes principalmente en los momentos actuales de disrupción tecnológica y mercados globales (Fajaryati, Budiyo, Akhyar, & Wiranto, 2020), aunque es necesario precisar que las habilidades o competencias específicas pueden variar de un trabajo a otro, y sólo algunas de ellas son independientemente del trabajo (Ahmad, 2019), las personas para ser empleadas en los tiempos actuales, deben tener una educación con base científico-tecnológica, capacidad para aprender a aprender y movilidad laboral etc. (Bermúdez, Pérez & Campos, 2020).

Según la OIT (2020), a nivel mundial la tasa de desempleo en el año 2019 se situó en 5,4%, sin embargo debido a la emergencia sanitaria producida por el COVID existe una tendencia al incremento; siendo posible que llegue al 9.2% (320 millones de personas) para el 2021; situación similar sucede en América Latina y el Caribe, donde el desempleo fue de 8.1%, en 2019 sin embargo se prevé un incremento entre 4 a 5 puntos porcentuales con lo cual se llegaría a la cifra histórica de 41 millones. Hernández y Beltrán (2020), respecto al tema del empleo indican que es un resultado que emerge de la unión de diversas variables, contextos y actores, donde las personas en el mercado laboral deben poseer habilidades cognitivas y habilidades socioemocionales (Acosta, & Sarzosa, 2019).

Para el caso de Perú, según el INEI (2020), se ha pasado de un 6.3% en el mes de enero a 16.4% de personas desempleadas para el mes de junio. Lo cual en términos absolutos significó pasar de un aproximado de 600 mil personas desempleadas a casi 1 millón 600 mil. Smith, Bell, Bennett y McAlpine (2018) indican que la empleabilidad es un proceso y no un resultado, con principios de desarrollo en el ámbito profesional que contribuyen a que las personas puedan

emplear sus habilidades para toda su vida, buscando el bien público y privado; es por ello que desde algunos años en los diferentes países se vienen implementando estrategias que conllevan a mejorar la empleabilidad de las personas, enfocándose en fortalecer sus competencias.

A nivel país, es a través del Ministerio de trabajo y promoción del empleo que se han implementado programas que alineados al Objetivo de Desarrollo N° 8 referente al Trabajo decente y crecimiento económico buscan contribuir a mejorar la empleabilidad de las personas, como es el caso del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Impulsa Perú”, que cuenta con las siguientes líneas de intervención: a) Capacitación para la inserción laboral, b) capacitación para el emprendimiento y c) Certificación de competencias laborales las cuales tiene como fin la inserción de la población al mercado del trabajo formal.

Silva (2019) señala al respecto que con estas líneas el programa busca reconocer de manera documental y formal las competencias laborales que tiene una persona, de tal manera que les permita asegurar conocimientos, habilidades y destrezas que han aprendido y que les permite realizar una tarea específica, como es el caso del de las empresas del sector agroindustrial las cuales requieren de personal capacitado y con competencias verificables, esto considerando que en promedio solo el 30% de las personas que se presentan a las entrevistas de trabajo son seleccionadas (Nisha & Rajasekaran, 2018),

El sector agroindustrial es un sector representativo de la Región Lambayeque el cual representa el 8.8% de su PBI (INEI, 2020), experimentando un crecimiento de alrededor del 118% entre el 2003 y el 2015 (MINCETUR 2017), siendo un factor clave el recurso humano. Sin embargo en el 2018 la región presentó un índice del 3.2% de desempleo (21,601 personas), convirtiéndola en la 7ma región con mayor número de población económicamente activa (PEA) desocupada a nivel nacional, afectando también al sector agroindustrial; esto conlleva a que los trabajadores para que sean competitivos principalmente en este sector, deben tener no sólo conocimientos técnicos sino que además deben demostrarlo mediante certificaciones, que les asegure ser competitivos en un nuevo escenario laboral.

La empleabilidad según Campos (2003) es la probabilidad que tiene una persona de lograr una vacante o un puesto laboral en un determinado mercado de trabajo, teniendo como base ciertas características o cualidades entre las que se encuentran los conocimientos, aptitudes, actitudes y competencias.

En relación al “Programa Impulsa Perú”, Monteza (2018), expresa que no ha logrado el impacto esperado en la empleabilidad de las personas, debido a diversos factores tanto internos, como externos, entre ellos el enfoque tradicional que tiene el programa lo cual pone en el actual contexto la necesidad de proponer un modelo que contribuya a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios atendidos en el servicio de Certificación de competencias laborales a través del enfoque de competencias laborales, por lo cual se ha generado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo diseñar un modelo basado en el Enfoque por Competencias Laborales contribuirá a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?

El trabajo de investigación busca contribuir en la definición y construcción de un enfoque que sustente la forma en la cual se brindan los servicios del Programa Impulsa Perú, en la medida que proporcionará información actual sobre el estado del desarrollo de las competencias de los trabajadores ligados al sector agroindustrial. Metodológicamente la presente investigación servirá también como antecedente y fuente de referencia para otras investigaciones.

Como objetivo general se planteó: Diseñar un Modelo basado en el enfoque por Competencias Laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque, considerando los siguientes objetivos específicos: Diagnosticar la situación de la empleabilidad de los beneficiarios certificados por el programa Impulsa Perú, Diseñar un modelo por competencias laborales orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios y validar la propuesta planteada.

La hipótesis de investigación queda formulada de la siguiente manera: Si se implementa un Modelo basado en el Enfoque por Competencias Laborales entonces, se logrará mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

Santamaría y Orteu (2020) realizaron una revisión de la empleabilidad en España sobre sus limitantes y posibilidades de inclusión en el mercado laboral, indicando que las políticas públicas no contribuyen a generar igualdad de oportunidades, ni generar mayor participación, por el contrario los desprotege, haciendo hincapié en que se debe modificar el enfoque de la empleabilidad en la cual no sólo debe verse como un tema económico sino que incrementa una participación social y sirva como una herramienta colectiva en la que se recupere el sentido de utilidad social y de pertenencia.

Asimismo en España, Martínez, González y Rebollo (2019), manifiesta que el equilibrio entre la oferta y la demanda actual de competencias debe ser garantizado desde la Educación Superior, de tal manera que les permita adquirir un alto nivel de competencias profesionales relevantes para la nueva realidad socioeconómica y laboral; también sostiene que en un escenario que se va sobreponiendo a la celeridad que le imprime el mundo global y complejo en el que estamos inmersos, y que demanda de manera paralela tanto del dominio de competencias técnicas como el de competencias profesionales, aquellas que son transferibles, generalizables y demandadas en los diversos contextos socio laborales donde transitan, determinó que en los 19 elementos de competencia analizados, separados en dos grupos las competencias participativas como la toma de decisiones, la organización y planificación, trabajo en equipo, orientación hacia las personas, la flexibilidad, compromiso con la organización, y las personales que se relacionan con la búsqueda de empleo, comunicación, liderazgo, el emprendimiento, la conciencia de uno mismo; concluyendo que la relación que se establece con sus respectivas variables latentes es significativa en todos los casos ($p = .000$), con una covarianza alta (.88).

También Martín (2015) realizó un trabajo de investigación de tipo cualitativo la cual tuvo como grupo de análisis profesionales titulados de España, en donde precisa que debido a que el mercado laboral ha sufrido diversos cambios, existe un distanciamiento entre la formación profesional y lo requerido por las empresas, considera que los trabajadores empleables han de ser capaces de adaptarse a múltiples entornos dinámicos, aprender a lo largo de la vida laboral, estar

dispuestos y ser capaces de moverse entre distintos sectores y ocupaciones, saber comunicarse, poseer conocimientos y habilidades informáticas, y, en general, disponer de todas las competencias específicas y genéricas que necesitarán en sus empleos, determinando que la posibilidad de conseguir un empleo se incrementa en un 26,3% cuando la competencia aumenta.

Por su parte Jurburg y Cabrera (2019) investigaron las competencias que son importantes y necesarias en el sector agroindustrial uruguayo, desde un enfoque de la Industria 4.0, determinando un total de 31 competencias que son fundamentales, entre las que se consideran los conocimientos sobre informática, estar en un continuo aprendizaje, saber expresarse, trabajar en equipo, ser flexibles y tener la capacidad de operar con nuevas interfaces.

Sandoval (2018), propone en su investigación, como una de las estrategias actualizar el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos en Colombia con el fin de comenzar con el desarrollo de competencias; manifestando que para asegurar que las competencias laborales y los requerimientos cambiantes que se dan en los empleos tengan un vínculo interactivo, es preciso fortalecer el cambio de perspectiva que se plantea en la política de formación y capacitación. Intentar que dichas entidades públicas sean instituciones con una capacidad continúa de adaptación y cambio, que ofrezcan servicios de calidad y equidad, demanda en este sentido reconceptualizar y reposicionar los temas de formación y preparación, así como concientizar a los trabajadores frente a su responsabilidad en estos procesos de aprendizaje, determinando que el 97% considera que el conocimiento que adquirieron contribuyó en la mejora de sus desempeños.

En el ámbito chileno Mella, Vera y Bahamonde (2015) en su investigación plantea que son los procesos de evaluación y certificación los que permiten conocer el nivel de competencia de las personas respecto de un mínimo satisfactorio predefinido por un estándar. Estas normas llamadas Unidades de Competencia Laborales (UCL), están asociadas con los perfiles ocupacionales más representativos de los diversos sectores productivos del país, encontrando que el 90% de los colaboradores están por sobre el estándar o mínimo exigido en el programa de certificación de competencias laborales.

A nivel nacional, Silva (2019), realizó una evaluación del servicio de Certificación de Competencias Laborales (Impulsa Perú) realizado en los años 2011 – 2016, evaluando la empleabilidad de 1804 beneficiarios mediante el nivel de experiencia laboral y el nivel del salario que han obtenido durante ese período, en el estudio parte de la finalidad del programa el cual se orienta a que la persona certificada se mantiene en el mercado laboral, dado que la certificación es considerada como una herramienta de su nivel de empleabilidad basándose en el hecho de permanecer en planilla; determinando que el promedio de estar en planilla electrónica era entre 3.04 y 3.17 años, también analizando concluye que los participantes obtuvieron diferencias significativas de entre s/.30.00 a s/. 70.00 soles en su nivel de ingresos, concluyendo finalmente que la certificación de competencias laborales tiene una relación con el tiempo de permanencia de una persona en el mercado laboral.

Herrera (2019), manifiesta que se necesita que los trabajadores se encuentren capacitados, y tengan las competencias laborales necesarias para desempeñar de forma eficiente las labores asignadas en su puesto de trabajo, ante ello concluye que existe un efecto significativo en la productividad como consecuencia de mejorar las competencias, destacando que las dimensiones más utilizadas son las habilidades y actitudes. La medición de los indicadores reporta que 63.9% de los evaluados tiene nivel regular de conocimientos, 59.3% con habilidades regulares y 67.6% con actitudes indiferentes.

Asimismo Vera y Rodríguez (2017), señalan que, a pesar de la preocupación del estado por asegurar un empleo de calidad para las personas, aún existen altas tasas de desempleo, subempleados y/o trabajadores impropriamente empleados, todo ello debido a la baja competitividad y el no contar con certificaciones para acceder a empleos formales; concluyen que el acceder al proyecto de Certificación de Competencias Laborales, no es suficiente para mejorar la empleabilidad, ya que en su mayoría el proyecto en sí no se ha interesado por brindar un tratamiento especial para mejorar sus oportunidades. El proyecto debe incluir la capacitación y el desarrollo de competencias, como pieza clave, de esta manera contribuir directamente con el bienestar de los que acceden al programa. Concluyendo que el proyecto de Certificación de competencias laborales no es suficiente para

mejorar la empleabilidad, dado que 56% son trabajadores independientes, sin embargo, han incrementado de 145 soles a 514 soles sus niveles de ingresos.

Huamán (2015), en su investigación realizada en Lambayeque en el cual Identifica los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, para la inserción laboral de las personas mayores de 30 años, es un estudio de caso, con enfoque cualitativo y de tipo descriptivo, la muestra estuvo conformada por 20 beneficiarios insertados laboralmente y 44 beneficiarios que no se encontraban insertados en el mercado laboral, como instrumentos aplicó una encuesta y una entrevista, determinó en relación a las competencias que el 31% de los encuestados (41 personas) refirió la creatividad como una habilidad que poseen y el 28% (38 personas) cuenta con facilidades para las artes manuales, asimismo que el 90% de los beneficiarios insertados poseen conocimientos de informática mientras que el 85% posee conocimientos técnicos específicos en una determinada área y/o facilidades para escribir y redactar documentos.

En el marco teórico, se desarrollan aspectos relacionados a la empleabilidad y a las competencias, basados en diferentes teorías.

La empleabilidad está relacionada con cuestiones de empleo y desempleo. Por su parte Suárez (2016), manifiesta que diversos autores como (Berntson (2008); Forrier y Sels (2003); Gamboa (2013); Lowden et al. (2011); Mc Quaid y Lindsay (2005); Yorke (2006)) indican que el término empleabilidad es complejo y difícil de conceptualizar. Nehamehta, Dishamehta y Indrameghrajani (2020) precisan que es un conjunto de conocimientos, habilidades y atributos personales para obtener un empleo y que las oportunidades de conseguirlo mejoran mediante la capacitación Akkermans, Tims, Beijer y De Cuyper (2019).

Por su parte Campos (2003) manifiesta que el término empleabilidad surgió de la palabra inglesa employability, la cual proviene de la unión de las palabras: employ (empleo) y ability (habilidad), que se define como la “habilidad que tiene una persona para obtener o conservar un empleo” (p. 107). Silva (2019), hace hincapié que la empleabilidad se relaciona con el desarrollo del potencial, su

crecimiento intelectual, sus habilidades, su empoderamiento y el entendimiento de sus actividades laborales para hacerlo de la mejor manera.

La OIT definió a la empleabilidad como aquellas habilidades y calificaciones que pueden mejorar la capacidad de los trabajadores, aprovechando así las oportunidades educativas y de formación profesional, con el fin de encontrar trabajo decente, adaptarse a los avances tecnológicos y las variantes condiciones del mercado laboral; precisando que existe dos dimensiones claras en el término que son “la capacidad personal” y el “resultante social”.

Sin embargo, se debe considerar que en la empleabilidad existen factores como las leyes y el mercado de trabajo, en donde existe la oferta y la demanda y que además tiene una gran ideología, por eso se considera que es un término relativo, al momento de definirlo (Brown, Hesketh y Williams, 2003, p. 70).

Respecto a los tipos de empleabilidad, académicos como Sanders y De Grip (2004) diferencian entre dos tipos, planteando la “empleabilidad interna”, que tiene que ver con la competitividad y destrezas del empleado dentro de la empresa; es decir que se relaciona con sus propias aspiraciones y motivaciones personales que tiene la persona consigo mismo de tal manera que le permita ajustar su perfil profesional a las necesidades de la organización y la “empleabilidad externa”, que determina la competitividad y adaptabilidad del empleado en el mercado laboral, significa entonces que cada vez más personas estarán luchando por obtener una plaza de trabajo, para lo cual una persona debe estar preparado para competir (De Grip y Zwick, 2005).

Así mismo Van Der Heijde y Van Der Heijden (2006), plantean que para medir la empleabilidad se tiene que tener en cuenta ciertos aspectos del empleador que son independientes de su especialidad profesional. Abordan también desde un enfoque de competencias el término empleabilidad entendiéndola como “la continua realización, adquisición o creación de trabajo mediante el uso óptimo de competencias” y tener la capacidad de mantenerlo.

Para Alles (2006), el término empleabilidad es una combinación de variables integrada por conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan a un mejor desempeño en diferentes contextos y circunstancias por parte del trabajador,

asimismo plantea que son cuatro los factores que la componen: a.) conocimientos, b.) actitudes, c.) habilidades y el d.) mercado laboral, siendo solo las tres primeras posibles de ser influenciadas y modificadas por la persona.

En este sentido también Alles (2006) plantea que para que una persona tenga éxito en mantener sus niveles de empleabilidad es necesario tener actualizadas sus competencias laborales, por ello debe estar en constante capacitación, las cuales deben corresponder directamente a las necesidades del mercado laboral, siendo la certificación de sus competencias laborales una excelente oportunidad de ser identificadas y valoradas, así como mantenerse motivado en su proceso.

En relación a la competencia laboral según la OCDE (2016) está relacionado con los conocimientos, habilidades y destrezas que pueden ser aprendidos para su posterior aplicación de manera adecuada en el desarrollo de una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática, y que pueden adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje (p.16); donde las actitudes son una parte esencial de la competencia, especialmente en la situación y condiciones como el que se está viviendo por causa del COVID-19, en el cual ha cambiado la forma de realizar el trabajo y la incertidumbre es una constante (Buheji & Buheji, 2020) aunque es necesario indicar que las competencias laborales son más que simples conocimientos, está integrada por habilidades prácticas, capacidades creativas y recursos psicosociales, que son de utilidad en diversos contextos laborales. (Santana, Alonso & Feliciano, 2018).

También la OIT (2020) plantea que las competencias laborales son las capacidades efectivas para tener éxito en una actividad laboral, es decir es la capacidad real y demostrada, indicando que existen tres enfoques en las cuales se diferencia, la primera la que considera a las competencias como la capacidad de realizar una determinada tarea, la segunda que toma en cuenta los atributos personales como las actitudes y habilidades y una tercera llamada también holística que incorpora ambas posiciones.

Delgado (2009) plantea cinco componentes de las competencias laborales, así tenemos: el saber, que viene hacer el conjunto de conocimientos ya sean

teóricos o empíricos; el saber hacer, que es la habilidad para solucionar problemas que se presentan en el trabajo; el saber estar, que viene a ser el comportamiento de adaptación y asimilación dentro de la organización; el querer hacer, que es el interés, disposición y motivación del empleado para poder realizar de manera competente su trabajo; el poder hacer que es la contribución de la empresa de proporcionarle al empleado los medios y recursos para realizar y ejecutar su labor, por eso es necesario medir y evaluar sus capacidades y los diversos factores que logran que una persona sea mejor en su puesto de trabajo, que le asegure el desarrollo al éxito laboral (Lora, Castilla & Góez, 2020), asimismo es necesario señalar que los trabajadores deben poseer habilidades blandas y duras, donde las empresas deben invertir en su desarrollo mediante la formación, dado que un colaborador con competencias retribuye de manera positiva en su desempeño laboral (Achmad & Uwe , 2018).

También es importante señalar que actualmente la competencia digital viene transformando de manera profunda el mercado laboral y que es necesaria para acceder por ejemplo a los canales de búsqueda de empleo (Juárez & Marqués, 2019) y si a esto se le suma la digitalización de la información y la industria 4.0, el trabajador debe implementar cambios en su forma de realizar su trabajo y en la manera de relacionarse laboralmente (Poquet, 2020). Es por ello que cuando se habla de competencias, es indicar que está constituida por diversos atributos pero todos orientados a las habilidades, actitudes y valores que las personas demuestran en diversos escenarios y determinadas situaciones (Ramírez, 2020).

Respecto a los modelos de enfoques de competencias laborales existen tres fundamentalmente: Conductista, Funcional y Constructivista. FEVAS (2013).

El modelo conductista surge en Estados Unidos en los años 70, se centra en identificar las capacidades internas del trabajador que le permiten destacar, conlleva a cargos superiores de la organización. Las competencias se sustentan en aquellos trabajadores que tienen los mejores desempeños realizados, incentivando que estos puedan ser compartidos por los demás. Por su parte el modelo funcional, es un modelo muy extendido en el Reino Unido y países de Oceanía, identifica y define competencias técnicas relacionadas a tareas específicas, cualquier empleado está en condiciones de realizarla, finalmente, el modelo constructivista,

se desarrolló en Francia, este modelo toma en cuenta al trabajador como persona, sus metas y posibilidades. Tiene como fin insertar laboralmente a personas con bajo nivel educativo, ofrece capacitaciones técnicas y busca propiciar la integración social del individuo.

Diversos países enfrentan el tema de formación y desarrollo de recursos humanos sustentados en el enfoque de competencias laborales, éste es múltiple y diverso; las experiencias son recientes y se ha llegado a ella tomando diferentes caminos. Es entendible que países con distinta historia, herencia cultural, problemas, objetivos tienen diferentes formas y metodologías de abordar este importante tema Ducci (1996).

De acuerdo con este autor, existen por lo menos tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencia laboral es importante para todos. Estos tres elementos se vinculan con todas las experiencias que se han acercado a este enfoque en el escenario mundial (p. 15).

En primer lugar, constituye una forma de recuperar la humanización del trabajo y revalorización de los recursos humanos, centrándose en el crecimiento económico y desarrollo social, pero desde un nuevo enfoque en la persona en la cual no sólo es un agente de cambio, sino que es beneficiario del mismo.

Una segunda razón, es porque este enfoque pretende encontrar un punto de convergencia prometedor entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra, por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo, por la otra. Tras el enfoque de competencia laboral subyace la premisa de que, ante el actual panorama de disociación creciente entre crecimiento económico y creación de empleo, con la consiguiente secuela de desigualdad y exclusión, se trata de crear mejores puestos de trabajo; y que la calidad de las personas y su capacidad es importante para su empleabilidad, así como para la calidad del empleo al que anhela.

En tercer lugar, el enfoque de competencias, es un concepto dinámico, que se adapta a la necesidad de cambio y representa un enorme potencial en la vinculación de las políticas públicas con el mercado laboral y que permite a las personas enfrentar los cambios de una manera dinámica, convirtiéndolo en un

agente de cambio para enfrentar los retos laborales sin temor, siendo muy importante la preparación, la actitud y el deseo de superación de la persona, manteniendo una visión de agregar valor a la organización.

Así también y en relación a los anteriormente planteado respecto a la importancia del desarrollo de habilidades, específicamente las competencias laborales es necesario tener en cuenta lo indicado por Delors (1994) que plantea que existen “Cuatro pilares de la educación”, estos son aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a vivir con los demás así como aprender a ser Sin embargo no es sólo decir que se tienen ciertas competencias, sino que se deben demostrar y una forma de hacerlo es mediante la certificación; por esta razón se implementó en nuestro país el Marco legal en relación a la Certificación de Competencias Laborales, el cual nace desde su organismo rector representado por la Dirección General de Normalización, Formación para el empleo y Certificación de competencias Laborales.

El programa plantea los siguientes tres componentes: a) Normalización de competencias laborales, b) Autorización de Centros de Certificación y c) Evaluación y certificación de competencias. El principal instrumento normativo respecto a cuál se basan los procesos de certificación es el Protocolo del Servicio de Certificación de competencias Laborales, el cual debido a la pandemia por el COVID 19 se actualizó durante el presente año mediante Resolución Directoral General N° 017-2020-MTPE/3/19.

Asimismo, el Programa de Promoción de Oportunidades Laborales Impulsa Perú, creado mediante Decreto Supremo 016-2011-TR y su modificatoria Decreto Supremo 003-2015-TR es la entidad que desarrolla los procesos los cuales se regulan periódicamente mediante resoluciones ministeriales, así como internamente por intermedio de resoluciones directorales y de la coordinación ejecutiva. Se tienen en este sentido directivas que establecen las disposiciones y lineamientos en relación a los aspectos de focalización, registro y acreditación de participantes, supervisión técnica del servicio y protocolo de atención. MTPE (2020).

Por su parte Silva (2019), hace hincapié en la finalidad del programa, es enfocarse en la promoción del empleo, la empleabilidad y el emprendimiento, para ello los servicios que ofrece el programa se orientan a capacitar para la insertarlos laboralmente; certificar las competencias laborales y capacitan para ser autónomo en sus empleos y sobre todo busca asegurar mediante la certificación a brindar de manera formal y con documentos las competencias que tiene una persona.

Por su parte, la Certificación de Competencias Laborales busca en primer lugar reconocer las habilidades, destrezas y conocimientos que tiene una persona al realizar una tarea, contribuyendo en su posicionamiento en el mercado laboral permitiendo que está responda a los nuevos cambios que vienen surgiendo y que como ya se ha mencionado se encuentra influenciado por la globalización, la automatización del trabajo así como la industria 4.0, según Jurburg (2019) indica que se refiere a común iniciativa entre gobierno, educadores y sector empresarial que buscan fortalecer la competitividad.

Según Jurburg (2019) también en relación a la industria 4.0, indica que en si ya contiene varios pilares como las competencias técnicas, las metodológicas, las sociales y las personales; así se mencionan al big data, los robots autónomos, simulación, integración de sistemas horizontal y vertical, internet, ciberseguridad, la nube, fabricación aditiva, capacidad de enseñar, trabajo en equipo, resolución de conflictos y la realidad aumentada entre otros. Silva et al. (2018) los cuales nos permiten avizorar cambios quizá más radicales en los próximos años y para los cuales los trabajadores sean del sector al que pertenezcan deben de estar preparados.

Finalmente, es bueno precisar que parte de la tarea del estado es asegurar niveles de empleo adecuados, con mano de obra capacitada y preparada, siendo la certificación de competencias un pilar dentro este propósito, pero se debe ver fortalecido con el apoyo de la empresa privada. Otro aspecto de vital importancia y al que se le ha dado cada vez un mayor énfasis está conformado por las habilidades blandas las cuales pueden ser aprendidas y aplicadas en los diferentes contextos, como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, iniciativa, liderazgo, responsabilidad, entre otros que complementan a las personas al momento de realizar un trabajo determinado (Hora, Benbow, & Smolarek, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

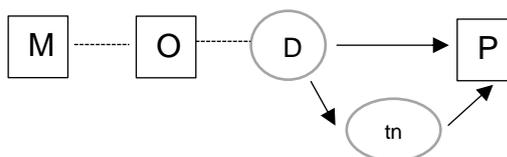
La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo la cual según Hernández Sampieri & Baptista (2014) empleará la recolección de datos para poder demostrar una hipótesis teniendo en cuenta la medición numérica y análisis estadístico, que permitan comprobar teorías y comportamientos de las variables, además la concepción cuantitativa de una investigación se sustenta en establecer relaciones causales que determinen una explicación a un fenómeno a estudiar. En este tipo de modelos se emplea el método hipotético - deductivo, enfocándose en obtener datos que pueden ser analizados de forma estadística.

La investigación es de tipo Descriptivo - Propositiva, conforme al concepto esbozado por Hernández, Sampieri, y Baptista, (2014), en la que define el tipo de investigación descriptiva como aquella que tiene como propósito describir cómo se manifiesta el problema de investigación. De igual manera en términos de Hurtado (2010) se considera el tipo de investigación proyectiva o propositiva es aquella en la que se elabora una propuesta de diversa índole, la cual puede ser desde el planteamiento de un plan, un programa, un procedimiento en la cual se plantea como deberían de ser las cosas de forma tal en la cual se puedan lograr los objetivos inicialmente planteados, lo cual sin embargo no necesariamente implica la ejecución de la propuesta por parte del investigador.

El diseño es No Experimental – Transversal, según Hernández, Sampieri, y Baptista (2014), en este diseño se desarrolla la investigación sin manipular intencionalmente las variables, por lo tanto, es una investigación donde no podemos modificar de manera intencionada las variables, es decir que se deben observar los fenómenos en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. Es transeccional también llamado transversal, debido a que los datos se recopilan en un momento único.

Figura 1.

Esquema del diseño descriptivo propositivo, según Estela (2020)



Dónde:

M: representa la muestra

O: Información relevante o de interés

D: Diagnóstico

tn: Análisis y fundamentación teórica

P: Propuesta

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable Independiente: Modelo por Competencias Laborales.

Es la capacidad efectiva para poder realizar satisfactoriamente una determinada actividad laboral. En este sentido la competencia es lo que la persona demuestra realmente al momento de ejecutar su trabajo. Así también indica que existen tres enfoques en las cuales se diferencia, la primera la que considera a las competencias como la capacidad de realizar una determinada tarea, la segunda que toma en cuenta los atributos personales como las actitudes y habilidades y una tercera llamada también holística que incorpora ambas posiciones. (OIT, 2020)

Variable Dependiente: Empleabilidad.

Posibilidad de mantener o conseguir un nuevo empleo, considera que cada persona es responsable y debe esforzarse, comprometerse y estar dispuesto para el trabajo. Está compuesto por cuatro 4 factores, estas son: a.) Conocimientos, b.) Habilidades, c.) Actitudes y d.) El mercado laboral, siendo solo las tres primeras posibles de ser influenciadas y modificadas por la persona. (Alles, 2006).

3.3. Población, muestra y muestreo

Las poblaciones o unidades de análisis consideradas para el presente estudio fueron las siguientes: Población A: 648 Beneficiarios evaluados en 4 Perfiles Ocupacionales del rubro agroindustrial, estos fueron: a) Acondicionamiento de materia prima para la producción de conservas, b) Pulpeado de frutas, c) Evaluación y Aplicación fitosanitaria y d) Manejo de sistemas de riego tecnificado. Así también se tuvo como Población B: 06 representantes de las empresas que participaron del proceso de certificación.

Entre los Criterios de inclusión considerados para las poblaciones se tuvieron las siguientes: Población A: 579 beneficiarios que posterior al proceso de Certificación de competencias laborales obtuvieron como resultado ser competentes laboralmente.

Asimismo, en relación a los Criterios de exclusión se consideró: Población A: Como criterios de exclusión a los 69 beneficiarios que posterior al proceso de evaluación resultaron como no competentes laboralmente debido a que desaprobaron la evaluación. Para el caso de la Población B: Empresas en las cuales el número de beneficiarios evaluados no superó las 20 personas.

La Muestra del presente estudio fue calculada de forma probabilística para el caso de la población A según el detalle en el Anexo N° 03 y estuvo conformada por 96 beneficiarios del programa en la cual se estableció un aproximado de participantes según los perfiles evaluados. En relación a las empresas empleadoras se ha considerado tomar una muestra de 2 por cada perfil ocupacional evaluado, la cual sumaría un total de 8 empresas. La cual debido a limitaciones de coordinación con las empresas solo se pudieron entrevistar a 6 representantes, sin embargo, manteniendo la posibilidad de poder contar con información de cada uno de los perfiles evaluados ya que en aquellas empresas a las cuales se pueden entrevistar a su representante se había certificado en más de un perfil ocupacional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se ha considerado la aplicación de las siguientes técnicas de recolección de datos: Análisis documental, encuesta y entrevista: En el caso de la técnica de análisis documental, el instrumento usado ha sido la Guía de análisis documental, la cual según indica Martínez (2018) pueden ser de tipo: bibliográfica, de comentario, hemerográfica, textual, síntesis o de resumen. En relación a la técnica de encuesta el instrumento usado fue la guía de cuestionario las cuales han sido aplicada a los Beneficiarios del programa, respecto a la definición del instrumento Martínez (2018) lo define como una lista de preguntas relativas a un mismo tema que un gran número de individuos deben contestar y que tiene como fin obtener información respecto al tema a investigar. Finalmente, la tercera técnica considerada fue la entrevista, siendo el instrumento usado la guía entrevista, la cual se ha aplicado a los representantes de las empresas agroindustriales que participaron del Servicio de certificación en calidad de empleadoras. Martínez (2018), la describe como una forma de aproximarse al análisis de la realidad social; y que consiste en obtener información mediante una conversación entre personas con el propósito de abordar una investigación determinada.

Al respecto de los instrumentos utilizados La validez del cuestionario y la entrevista se realizó a través del Juicio de expertos, para lo cual se solicitó a 3 profesionales con grado académico de maestro o doctor y cuente con experiencia comprobada en el área de desarrollo que emita su opinión en relación a la pertinencia y correspondencia éntrelos objetivos, las variables y dimensiones precisadas en la investigación. Asimismo, para definir la confiabilidad de la encuesta se aplicó una muestra piloto a 15 participantes para posteriormente aplicarla a la muestra definida.

La encuesta fue aplicada mediante formulario de Google forms así como por llamadas telefónicas, luego los datos fueron procesados y analizados. Para evaluar si el instrumento era confiable, se analizó el valor del Alfa de

Cronbach, teniendo como resultado el valor de 0.9 con lo cual se considera que el instrumento resultaba ser confiable para su aplicación a la muestra anteriormente definida.

3.5. Procedimiento

Solicitud a la entidad. Mediante carta se le remitió al Programa Impulsa Perú una solicitud para la obtención de la información necesaria para el desarrollo de la investigación, así como de su autorización para la publicación de los resultados posteriores, siendo esta respondida de forma afirmativa concediendo el permiso para su realización.

Revisión documental. - Durante el proceso de análisis de la información se revisaron los principales instrumentos de gestión relacionados a la Certificación de competencias laborales.

Aplicación de cuestionario. - Teniendo en consideración que el grupo al cual se le aplicaría el instrumento sería los beneficiarios se consideró que se pueda realizar mediante llamadas telefónicas y en los casos en los cuales sea posible a través de formularios mediante Google forms. Se aplicaron un total de 96 cuestionarios.

Aplicación de entrevista. - Se realizaron las coordinaciones con los representantes de las empresas realizándose 6 entrevistas, las cuales fueron aplicadas por medio de llamadas telefónicas y videollamadas vía zoom.

3.6. Método de análisis

Para el análisis del cuestionario fueron analizados mediante estadística descriptiva y presentada en tablas de frecuencias y gráficos estadísticos. Así también en el caso de las entrevistas realizadas se hizo el análisis a través de la generación de categorías las cuales se presentaron de forma gráfica.

3.7. Aspectos éticos

Se ha tomado en cuenta lo indicado por (Belmonte 2010) que precisa que el desarrollo de una investigación no solo debe garantizar que aportará beneficios al ser humano, si no también que no perjudicará a nadie, en tal sentido se han considerado los siguientes aspectos éticos: a) Derechos de autor, para lo cual se ha citado teniendo en consideración los lineamientos establecidos en la norma APA correspondiente a su 7ma edición. b) Anonimato, de las personas que responderán los instrumentos considerados para la presente investigación. c) confidencialidad de las respuestas brindadas por los beneficiarios y representantes de las empresas y d) consentimiento informado, mediante el cual se le informará adecuadamente y de manera detallada a cada uno de los participantes la finalidad de la presente investigación siendo posible expresar de manera voluntaria su intención o no de participar. Finalmente, la presente investigación, respeta la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Descripción sociodemográfica de la muestra

La tabla 1, muestra la distribución de encuestados según sexo, en el cual se observa casi una igualdad entre hombres (52,1%) y mujeres (47,9%). Estos datos señalarían que ha existido igualdad de oportunidades por parte del programa Impulsa Perú en certificarlos.

Tabla 1

Beneficiarios según variables sociodemográficas

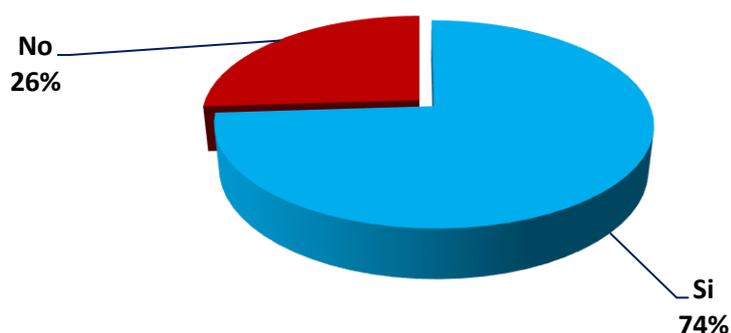
	Características	Beneficiarios	%
Sexo	Femenino	46	47,9
	Masculino	50	52,1
Edad	Entre 18 a 29 años	39	40,6
	Entre 30 a 59 años	56	58,3
	Entre 60 a más años	1	1,0
Nivel de Estudios	Primaria Incompleta	1	1,0
	Primaria completa	6	6,3
	Secundaria incompleta	14	14,6
	Secundaria completa	47	49,0
	Técnica incompleta	21	21,9
	Universitaria incompleta	7	7,3
Estado Civil	Soltero (a)	38	39,5
	Conviviente	28	29,2
	Casado (a)	29	30,2
	Divorciado (a)	1	1,1
Tiempo de Experiencia Laboral	Menos de 05 años	52	54,2
	Entre 05 a 10 años	36	37,5
	Entre 10 a 15 años	6	6,3
	Más de 15 años	2	2,1

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la edad de los participantes, se observa que la mayoría (58,33%) tiene entre 30 a 59 años, seguido de las personas con edades comprendidas entre 18 a 29 años; se muestra que casi la mitad de las personas que se han certificado tienen secundaria completa (49,0%), seguida de los que tienen técnica incompleta y en relación al estado civil, más de la tercera parte de los trabajadores que se certificaron indicaron ser solteros (39,58%), sin embargo el porcentaje entre convivientes y casados son casi similares, finalmente en relación al tiempo de servicio el 54,2% de beneficiarios tiene menos de 05 años y el 37,5% entre 05 a 10 años.

Figura 2

Beneficiarios que se encuentran laborando



Fuente: Elaboración propia

En la figura 01 se muestra que el 74% de beneficiarios se encuentra laborando y el 26% no se encuentran laborando.

Tabla 2

Calificación del Servicio brindado por el Programa Impulsa Perú

Calificación	Beneficiarios	%
Excelente	66	68,8
Muy Bueno	17	17,7
Bueno	12	12,5
Regular	1	1,0
Total	96	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se muestra que más de la mitad (68,8%) tiene una calificación de excelente por el servicio recibido por el Programa Impulsa Perú, seguido de la calificación de Muy Bueno (17,7%).

Como se observa en la tabla N° 3 Más de la mitad (51,4%) requiere de capacitación en cursos técnicos – productivos, mientras que el 13,54% en asesoría especializada en temas laborales, seguido de necesidad de información de oportunidades de empleo. Estos resultados indicarían que existen oportunidades para implementar nuevos servicios en el programa.

Tabla 3*Necesidades los trabajadores certificados para mejorar su empleabilidad*

Necesidades	Beneficiarios	%
Capacitación en curso técnicos - productivos	49	51,0
Capacitación en administración/gestión de negocios	9	9,4
Asesoría especializada en temas laborales	13	13,5
Fortalecimiento de habilidades personales	6	6,3
Información de oportunidades de empleo	10	10,4
Aprender a afrontar una entrevista de trabajo, elaborar C.V.	4	4,2
No necesito nada	5	5,2
Total	96	100,0

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta los resultados de la empleabilidad según sus dimensiones, los resultados de la tabla 4 muestra que las personas que fueron certificadas por el Programa Impulsa Perú tienen un alto nivel (90.63%) de conocimientos técnicos y teóricos que aseguran resultados adecuados de niveles de empleabilidad. la mayoría (82,29%) de los encuestados señalan contar con un nivel alto de habilidades blandas, esto es muy importante debido a que hoy en día se necesitan de trabajadores no sólo que tengan conocimientos técnicos sino que además posean habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo entre otras, cualidades que los hacen más empleables, más de la mitad (64,58%) señalan contar con un nivel medio en cuanto a la actitud para la búsqueda de empleo y nuevas oportunidades laborales, esto podría explicar que hay un 26% de personas con competencias certificadas que se encuentran desempleadas. Los resultados respecto a la opinión del nivel que se encuentra el mercado laboral, la mitad de los participantes indican que existe un nivel alto (52, 08%) seguido del nivel medio. Estos resultados indican que existen oportunidades laborales que deben ser aprovechados y para ello se necesitan demostrar mediante la certificación de competencias que poseen todos los participantes del programa Impulsa Perú.

Tabla 4

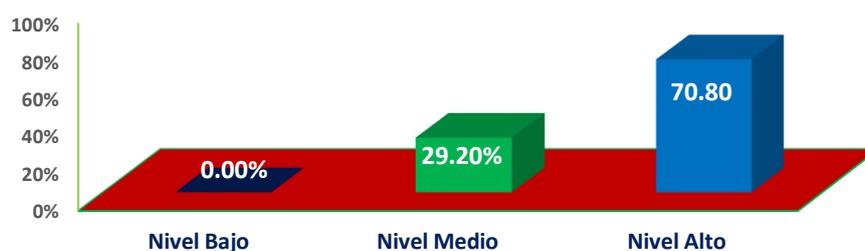
Resultados según dimensiones de la empleabilidad

Dimensión	Nivel Bajo		Nivel Medio		Nivel Alto	
	N° de Beneficiados	(%)	N° de Beneficiados	(%)	N° de Beneficiados	(%)
Conocimientos	0	0,0	9	9,4	87	90,6
Competencias blandas	5	5,2	12	12,5	79	82,3
Búsqueda de empleo	16	16,7	62	64,6	18	18,8
Mercado Laboral	2	2,1	44	45,8	50	52,1

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Nivel de empleabilidad de los beneficiarios certificados.



Fuente: Elaboración propia

Finalmente existe un nivel alto de empleabilidad (70,80%) por parte de los trabajadores que lograron certificar sus competencias laborales mediante el Programa Impulsa Perú, sin embargo, aún existe una brecha de casi el 30% que mencionan que existe un nivel medio.

Respecto a la opinión de los empleadores sobre la certificación de competencias, todos los empleadores coinciden que *“la certificación es muy importante para los trabajadores, debido a que les permite acreditar su experiencia, lo que les convierte en personas con mayores posibilidades de conseguir empleo”*, siendo la principal motivación para participar en el proyecto es *“certificar las competencias laborales del personal de la organización”*, y que el programa ha tenido un *“impacto positivo en los trabajadores, debido al reconocimiento de la experiencia laboral”*, además esto ha contribuido a incrementar su producción y el

nivel de motivación, incluso algunos indicaron que han contribuido a reducir costos de capacitación.

En relación a la demanda laboral, señalan que *por temas de pandemia en algunas empresas ha disminuido, sin embargo, en otras se mantenido y que esperan que vuelva a incrementarse post pandemia.*

Respecto a las competencias laborales que consideran necesarias para el perfil evaluado, señalan que *la capacidad de aprender a aprender, la comunicación, la resolución de problemas, la comunicación, adaptabilidad, trabajo en equipo, capacidad de escucha y manejo de medios virtuales son necesarias que posea cualquier persona que busca ser empleable.*

Asimismo, dentro del marco de la industria 3.0 y 4.0 consideran que *las competencias que los trabajadores necesitan desarrollar están el uso de redes sociales para coordinación de actividades, evaluación de competencias, encuestas de clima laboral y buzón de sugerencias, sin embargo, las empresas no cuentan con un plan de modernización de la tecnología a futuro.*

En relación a que, si creen que el perfil que se está evaluando corresponde a la dinámica económica de la región o del sector agroindustrial, la mayoría indica que *sí, principalmente porque la región Lambayeque es zona agroindustrial y necesitan contar con colaboradores certificados en diferentes áreas de los procesos de producción de las empresas como maquinarias, instalación y packing, desinfección entre otros.*

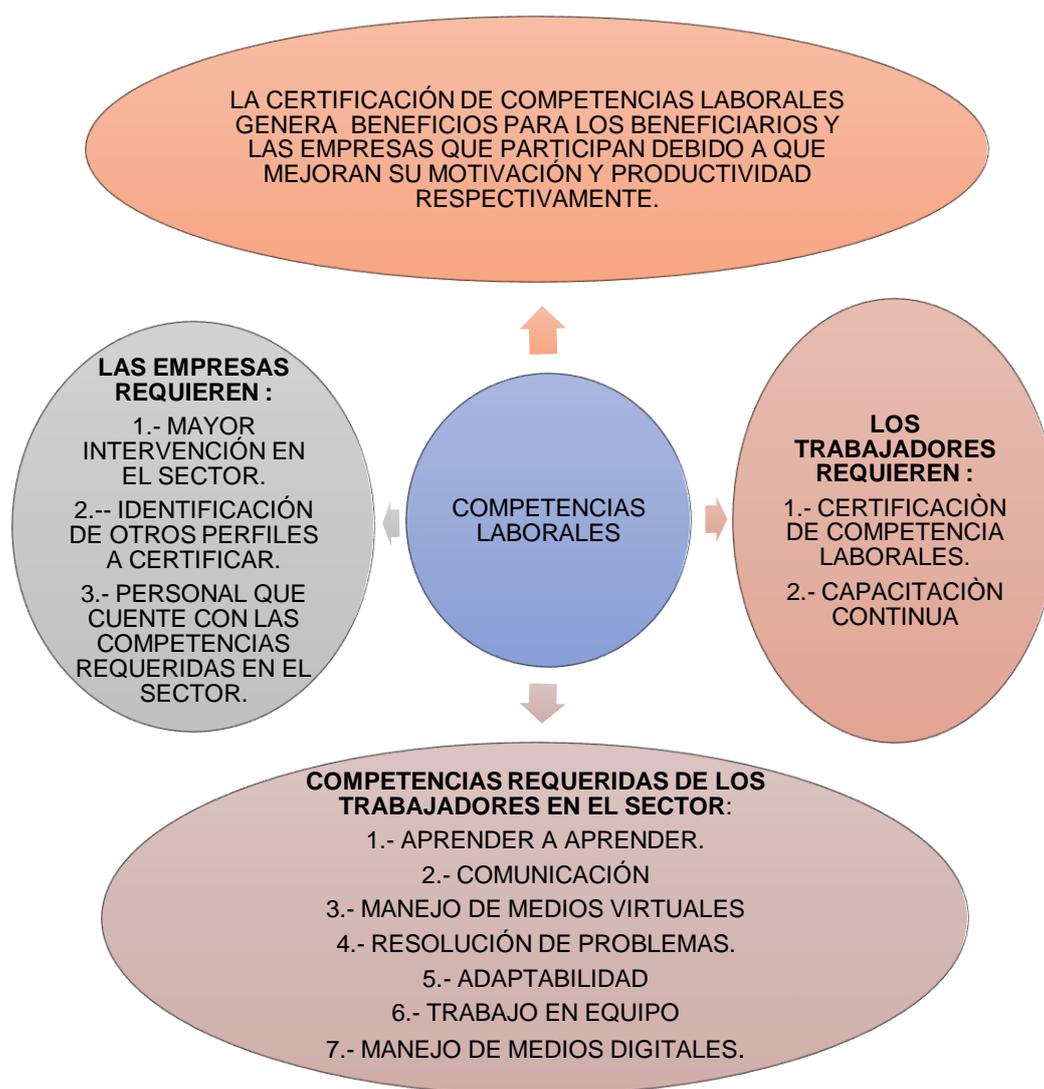
Respecto a las formas que utiliza la empresa para motivar el desempeño laboral de los trabajadores y en especial de aquellos que fueron certificados, *la mayoría indican que no entregan ningún incentivo por certificarse, sino que entregan bonos y vales a los trabajadores en general.*

Finalmente los empleadores recomiendan que *se debe realizar la identificación de los perfiles según demanda de las empresas / capacitación como parte del proceso de certificación (antes o después según valoración), continuidad de los procesos de certificación/ capacitación antes de la evaluación mayor acercamiento con las empresas/ capacitación en temas de buenas prácticas de*

manufactura, buenas prácticas agrícolas y beneficios laborales/ alianza con las empresas/ difusión del servicios de certificación.

Figura 4

Resultados de entrevista



Fuente: Elaboración propia.

V. DISCUSIÓN

El mercado laboral actual exige a las empresas ser competitivas, en donde los colaboradores deben tener capacidades y habilidades para desarrollar un trabajo eficiente, sin embargo, muchos trabajadores sólo cuentan con experiencia laboral, mas no con una certificación, ante ello el Ministerio de trabajo y promoción del empleo (MTPE) implementó el programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de las personas, en el cual se certificó las competencias laborales que poseen. Sin embargo ante el nuevo escenario laboral post COVID19 es necesario identificar los niveles de empleabilidad que tienen las personas certificadas por el programa, dado que según Vera y Rodríguez (2017), señalan que, a pesar de la preocupación del Estado por asegurar un empleo de calidad para las personas, aún existen altas tasas de desempleo, subempleados y/o trabajadores impropriamente empleados, concluyendo que el acceder al proyecto de Certificación de Competencias Laborales, no es suficiente para mejorar la empleabilidad, ya que en su mayoría estos son independientes y el proyecto en sí no se ha interesado por brindar un tratamiento especial para mejorar sus oportunidades.

El estudio se desarrolla en la región Lambayeque, donde una de sus principales actividades económicas que genera empleo a miles de personas es el sector agroindustrial y dentro de ella las empresas requieren mano de obra calificada y técnica para el desarrollo de sus actividades, además son diversos los cultivos como el arándano, la palta, esparrago, mango, etc, siendo necesario que las personas que se encuentran laborando demuestren sus competencias mediante la certificación.

En relación a los participantes en el estudio, el 52.1% fueron hombres y la diferencia fueron mujeres (47,9%), observándose que el programa de certificación brinda igualdad de oportunidades, lo cual es positivo en el tema de la empleabilidad, respecto a la edad, la mayoría (58,33%) tiene entre 30 a 59 años, seguido de las personas con edades comprendidas entre 18 a 29 años, esto es importante porque es una edad en la que las personas tienen una mayor productividad laboral, asimismo se determinó que el 48,86% de las personas que se han certificado tienen secundaria completa, esto es importante debido a que son personas que

tienen más posibilidades de optar por carreras técnicas y de usar mejor las herramientas tecnológicas; en cuanto al estado civil, más de la tercera parte de los trabajadores que se certificaron indicaron ser solteros (39,58%), siendo la mayoría casados o convivientes, esta situación hace que las personas deban buscarse un empleo que les asegure el bienestar familiar y lógicamente encuentran en el sector agroindustrial una importante oportunidad de tener una mejor calidad de vida.

En cuanto al tiempo de servicio, más de la mitad tiene menos de 05 años de experiencia laboral en el perfil ocupacional en el cual fue evaluado, seguida del período entre 05 a 10 años (37,5%), estos resultados nos señalarían que existe una posible rotación o cambio de actividades las cuales se complementan y una de las razones podría ser la estacionalidad de los cultivos, por lo que la certificación les ayudaría a tener mayores oportunidades de empleo de forma más permanente.

Asimismo, es necesario considerar que el sector agroindustrial es un sector que presenta fluctuaciones respecto a su dinámica de producción, esto debido a que se encuentra relacionada a las campañas y productos que se exportan, motivo por el cual el dato obtenido respecto a la situación laboral de los beneficiarios encuestados se debe de tomar de forma relativa ya que habría que esta información cruzarla con los meses que corresponden a las campañas altas de producción. Esto permite que se refuerce la idea de la necesidad de que los beneficiarios evaluados deben contar con habilidades y competencias que les permita variar de un producto a otro y de este modo mantenerse empleados de forma permanente y no solo por campañas como normalmente se evidencia en el sector.

Los resultados determinaron que más de la mitad (68,8%) tiene una calificación favorable de excelente en relación al servicio recibido por el Programa Impulsa Perú, seguido de la calificación de Muy Bueno (17,7%), siendo este un resultado positivo que evidencia un reconocimiento por parte de los beneficiarios de los beneficios que les ha brindado el programa, siendo necesario seguir difundiendo las bondades del programa entre todos los trabajadores de este importante sector.

El estudio determinó que el 74% de las personas certificadas por el programa viene laborando actualmente, siendo que los resultados encontrados se enmarcan

en lo determinado por Sillva (2019), que indicó que los beneficiarios del servicio de Certificación de Competencias Laborales obtuvieron una relación positiva con el tiempo de permanencia en el mercado laboral. Sin embargo a pesar de que este es un valor positivo, aun no llega a ser óptimo debido a que significaría que la cuarta parte de colaboradores certificados no han logrado niveles de empleabilidad o al menos no han logrado mantenerse en sus puestos laborales que inicialmente tenían y en el plano laboral, los colaboradores indican que además de la certificación de competencias laborales, más de la mitad (51,4%) requiere de capacitación en cursos técnicos – productivos, mientras que el 13,54% en asesoría especializada en temas laborales, seguido de necesidad de información de oportunidades de empleo, este resultado es importante debido a que a pesar de que los beneficiarios han obtenido la certificación consideran que aún tienen otros aspectos que resultan necesarios desarrollar para mejorar su empleabilidad, los cuales se encuentran directamente relacionados a actividades de capacitación, lo cual también mencionan Vera & Rodríguez (2017) en su investigación como aspectos en el cual el servicio de certificación brindado por el programa debería fortalecerse al no tener un componente que pueda asegurar la sostenibilidad de la intervención, con lo cual se presentan oportunidades para implementar nuevos servicios en el programa.

En relación a las personas que fueron certificadas por el Programa Impulsa Perú, se determinó que tienen un alto nivel de conocimientos técnicos y teóricos (90.63%), es decir que si conocen las funciones principales y los procesos relacionados a su trabajo, sin embargo asimismo la mayoría (82,29%) cuentan con un nivel alto de habilidades blandas, esto es muy importante debido a que hoy en día se necesitan de trabajadores no sólo que tengan conocimientos técnicos sino que además posean habilidades de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo entre otras, cualidades que los hacen más empleables; sin embargo Huamán (2015) determinó que el 90% del personal insertado laboralmente posee conocimientos de informática mientras que el 85% posee conocimientos técnicos específicos en una determinada área y/o facilidades para escribir y redactar documentos. Estos resultados son importantes dado que de acuerdo a los señalado por Martín (2015) el mercado laboral ha sufrido diversos cambios, siendo necesario

que los trabajadores empleables sean capaces de adaptarse a múltiples entornos dinámicos, aprender a lo largo de la vida laboral.

Los resultados indican también que el 64,58% cuentan con un nivel medio de actitud para la búsqueda de empleo y nuevas oportunidades laborales, esto podría explicar que hay un 26% de personas con competencias certificadas que se encuentran desempleadas, también en relación al nivel de empleabilidad en el mercado laboral indican que existe un nivel alto (52,08%) seguido del nivel medio. Estos resultados se ven reflejados en el nivel alto de empleabilidad (70,80%) por parte de los trabajadores que lograron certificar sus competencias laborales. Sin embargo, es necesario indicar que aún existe una brecha que fortalecer y de acuerdo con Vera y Rodríguez (2017) que indican que el acceder al proyecto de Certificación de Competencias Laborales, no es suficiente para mejorar la empleabilidad, ya que en su mayoría estos son independientes pero consideramos que si ofrece mayores oportunidades a sus beneficiarios y de acuerdo con Mella, Vera y Bahamonde (2015) que plantean que son los procesos de evaluación y certificación los que permiten conocer el nivel de competencia de las personas acorde con los perfiles ocupacionales más representativos de los diversos sectores productivos del país.

Respecto a la opinión de los empleadores sobre la certificación de competencias, todos los empleadores coinciden que “la certificación es muy importante para los trabajadores, debido a que les permite acreditar su experiencia, lo que les convierte en personas con mayores posibilidades de conseguir empleo generando un impacto positivo en los trabajadores, lo que ha contribuido a incrementar su producción y el nivel de motivación, y reducción de costos; por su parte Herrera (2019), manifiesta que se necesita que los trabajadores se encuentren capacitados, y tengan las competencias laborales necesarias para desempeñar de forma eficiente las labores asignadas en su puesto de trabajo, ante ello concluye que existe un efecto significativo en la productividad como consecuencia de mejorar las competencias, destacando que las dimensiones más utilizadas son las habilidades y actitudes

En cuanto a las competencias laborales que necesitan las empresas del sector agroindustrial está la capacidad de aprender a aprender, la comunicación, la

resolución de problemas, la adaptabilidad, saber trabajar en equipo, tener capacidad de escucha y manejo de medios virtuales. Estas competencias son necesarias que posea cualquier persona que busca ser empleable en este sector en que tiene como característica estar constante crecimiento, motivo por el cual necesitan contar con colaboradores certificados en diferentes áreas de los procesos de producción de las empresas como maquinarias, instalación, packing, desinfección entre otros.

De lo expuesto en relación a la oferta laboral, se observa que aquellos encuestados que cuentan con conocimientos en informática y presentan facilidades para escribir y redactar documentos son los que han tenido mayores posibilidades para la inserción laboral, por lo que el programa debería analizar la posibilidad de incluir en su sumilla de capacitación estos temas a fin de mejorar la empleabilidad de los beneficiarios.

Es importante indicar que, en referencia a la competencia laboral, coincidimos con lo señalado por la OCDE (2016) que las personas que laboran deben demostrar de manera permanente sus conocimientos, sus habilidades y sus destrezas de manera adecuada en el desarrollo de las actividades que desempeña, donde las actitudes son una parte esencial de la competencia y deben desarrollarlo de manera creativa y práctica. A esto se debe agregar que la importancia que tiene actualmente la competencia digital que viene transformando de manera profunda el mercado laboral y que es necesaria para acceder por ejemplo a los canales de búsqueda de empleo (Juárez & Marqués, 2019) y si a esto se le suma la digitalización de la información y la industria 4.0, el trabajador debe implementar cambios en su forma de realizar su trabajo y en la manera de relacionarse laboralmente (Poquet, 2020).

Es por ello que cuando se habla de competencias, es indicar que está constituida por diversos atributos, pero todos orientados a las habilidades, actitudes y valores que las personas demuestran en diversos escenarios y determinadas situaciones (Ramírez, 2020). Estos resultados se relacionan con lo señalado por Alarcón (2018) de habilidades analíticas y la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de innovación y adaptabilidad ante el permanente cambio, así como

habilidades comunicativas (p.147), es decir, del desarrollo y dominio de competencias transversales.

Los empleadores recomiendan que se debe incluir en el modelo de certificación, una fase previa de identificación de los perfiles según demanda de las empresas, realizar capacitación previa, un seguimiento continuo de los procesos de certificación, un mayor acercamiento con las empresas, capacitación en temas de buenas prácticas de manufactura, buenas prácticas agrícolas y beneficios laborales, asimismo se debe fortalecer las alianzas con las empresas.

También en el Modelo de la certificación se debe considerar lo señalado por Jurburg y Cabrera (2019) que investigaron las competencias desde un enfoque de la Industria 4.0, determinando un total de 31 competencias que son fundamentales entre las que se consideran los conocimientos sobre informática, estar en un continuo aprendizaje, saber expresarse, trabajar en equipo, ser flexibles y tener la capacidad de operar con nuevas interfaces y sobre todo se debe incorporar el componente de capacitación permanente para asegurar mayores niveles de empleabilidad, tal como lo menciona Campos (2015), que se deben establecer estrategias de capacitación, con el fin de evaluar competencias laborales que favorezcan el rendimiento de los empleados. Señalando que la capacitación es un proceso cuya finalidad es transferir conocimientos, mejorar competencias, destrezas y capacidades; tomando en cuenta siempre el perfil de los trabajadores, el tipo de empleo, la cultura institucional, la motivación de sus empleados, etc.

Sin embargo los resultados nos conllevan a recomendar la propuesta de un modelo en el cual se considere algunos aspectos importantes para fortalecer el programa, entre los que se puede señalar realizar un diagnóstico del mercado laboral y firma de compromisos con empresas, debe implementarse una fase de Inducción, capacitación laboral y motivación, incluir la evaluación de las habilidades blandas y realizar la evaluación del impacto de la certificación, que le permita gestionar la mejora continua.

VI. CONCLUSIONES

1. El 70,08% de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque, tienen un nivel alto de empleabilidad en el rubro agroindustrial; el 74% de las personas certificadas vienen laborando actualmente, el 90.63% tienen un alto nivel de conocimientos técnicos y teóricos, el 82,29% cuentan con un nivel alto de habilidades blandas, como buena comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y el 64,58% cuentan con un nivel medio de actitud para la búsqueda de empleo y nuevas oportunidades laborales. Entre las principales competencias laborales que necesitan las empresas del sector agroindustrial se encuentran la capacidad de aprender a aprender, la comunicación, la resolución de problemas, la adaptabilidad, trabajo en equipo, capacidad de escucha y manejo de medios virtuales asimismo requieren contar con colaboradores certificados en diferentes áreas de los procesos de producción de las empresas como maquinarias, instalación, packing, entre otros.
2. El modelo fue diseñado en base a los resultados obtenidos por medio de los instrumentos aplicados a los beneficiarios y representantes de las empresas, siendo 2 los ejes considerados, por un lado, el aspecto normativo y por otro el proceso de certificación en el cual se han incorporado componentes como: la identificación de las necesidades de certificación, la capacitación continua, así como el seguimiento expost del proceso.
3. El modelo fue validado por tres expertos que revisaron la propuesta planteada e indicaron que es adecuada y respondería a las necesidades de los próximos beneficiarios a atender, así como a las empresas participantes.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la Dirección de Normalización y Certificación de competencias laborales evaluar la posibilidad de incorporar el componente de capacitación como una fase previa a la certificación tomando como referencia los siguientes contenidos: capacitación en temas de buenas prácticas de manufactura, buenas prácticas agrícolas, beneficios laborales, así como capacitaciones transversales. Asimismo, realizar un seguimiento continuo de los procesos de certificación
2. Se recomienda a los responsables del Programa Impulsa Perú fortalecer la identificación de los perfiles según demanda específicas de las empresas, teniendo como evidencia no solo una carta de intención si no un compromiso o convenio.
3. A los responsables de la implementación del Servicio de Certificación del programa, realizar un mayor acercamiento con las empresas a fin de fortalecer alianzas estratégicas para las fases del servicio de certificación las cuales deberían continuar posterior al servicio brindado a fin de evaluar el impacto obtenido.
4. Se recomienda a los investigadores evaluar la empleabilidad de las personas certificadas en otros sectores productivos y compararlos con el presente estudio.

VIII. PROPUESTA

I. Presentación

El Modelo busca mejorar los niveles de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, el cual se encuentra fundamentado en el enfoque por competencias, siendo relacionado con los conocimientos, habilidades y destrezas que deben tener las personas para poder ser competitivas en el desarrollo de una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática (Orefice & Guraziu, 2019).

II. Objetivos

General: Diseñar un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa “Impulsa Perú” en la región Lambayeque.

Específicos

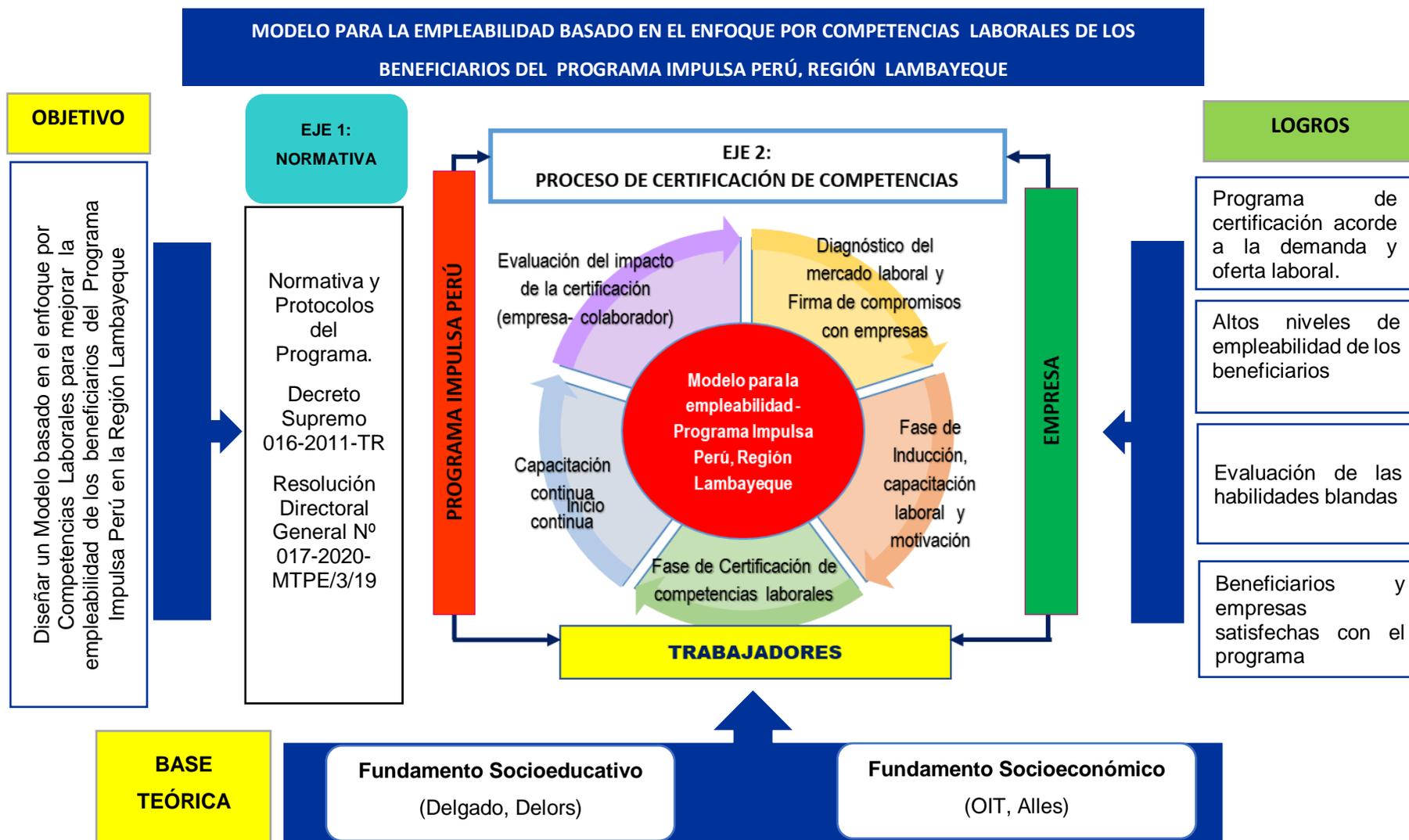
1. Identificar las necesidades de certificación laboral que requieren los trabajadores según los perfiles requeridos por las empresas.
2. Fortalecer el vínculo entre el programa Impulsa Perú y las empresas participantes
3. Implementar el proceso de inducción al programa
4. Ejecutar el proceso de certificación de competencias a los beneficiarios.
5. Implementar capacitaciones permanentes para fortalecer la empleabilidad.
6. Evaluar el impacto de la certificación en las empresas y en la empleabilidad de los beneficiarios certificados.
7. Implementar la Mejora continua del Programa

III. Fundamentos

La propuesta está basada en los fundamentos socioeducativo y socioeconómico, considerando que actualmente en nuestra sociedad, vienen dándose diversos cambios que genera la necesidad de estar en permanente formación y actualización principalmente en la etapa adulta (Corrales & Rodríguez).

Figura 5

Propuesta del Modelo



REFERENCIAS

- Achmad Fajar, H., & Uwe, C. (2018). Soft skills, hard skills, and individual innovativeness. *Eurasian Bus Rev*, 8(139 - 169). doi:10.1007/s40821-017-0076-6
- Acosta, P., Muller, N., & Sarzosa, M. (2019). Adults' Cognitive and Socioemotional Skills and Their Labor Market Outcomes in Colombia. *Revista de Economía del Rosario*, 23(1), 109 - 148. doi:<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.8628>
- Ahmad, S. (2019). Mind the Gap: Approaches to Gaining Important Job Skills. *Business Education Innovation Journal*, 11(1). Obtenido de http://www.beijournal.com/images/V11N1_draft_.pdf
- Akkermans J, Tims M, Beijer S y De Cuyper N (2019) Should Employers Invest in Employability? Examining Employability as a Mediator in the HRM – Commitment Relationship *Front. Psychol.* 10: 717. doi: 10.3389 / fpsyg.2019.00717
- Alles, M. (2006) Selección por competencias. GRANICA. <https://books.google.com.pe/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=seleccion+por+competencias+martha+alles&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjS1MnwoJDsAhWKH7kGHVPbAZUQ6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q&f=false>
- Belmonte Serrano, M. Á. (2010). Requisitos éticos en los proyectos de investigación. Otra oveja negra. *Seminarios de la fundación Española de Reumatología*, 11(1), 7-13. doi:10.1016/j.semreu.2009.09.005
- Bermúdez López, E. Á., Pérez Navío, E., & Campos Barrio Nuevo, B. (2020). Orientación profesional para la adquisición de las competencias laborales. *Inclusiones*, 7(2), 50 - 74. Obtenido de

<http://bkp.revistainclusiones.org/gallery/4%20vol%207%20num%20eabriljuni%202020revincludi.pdf>

Brown, P., Hesketh, A. y Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*.

Buheji, M., & Buheji, A. (2020). Planning Competency in the New Normal—Employability Competency in Post- COVID-19 Pandemic. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2). doi:10.5296/ijhrs.v10i2.17085

Campos Ríos, Guillermo. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *Revista de la Facultad de Economía - BUAP VIII*, n° 23: 101-111.

Corrales Herrero, H., & Ridríguez Prado, B. (2016). La incidencia de la formación en la edad adulta en la empleabilidad de los individuos. El caso de España. *El Trimestre Económico*, 83(329), 149 - 183. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2448-718X2016000100149&lng=es

Delors, J. (1994). Los cuatro pilares de la educación. La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI. Santillana/UNESCO: Madrid, España

De Grip, A., Zwick, T. (2005). The employability of low-skilled workers in the knowledge economy. Unpublished manuscript, Maastricht, the Netherlands.

Delgado Bohórquez, V. (2009). El modelo de competencias laborales: Base para la gestión del talento humano en las organizaciones. *ECONÓMICAS CUC*. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/1200>.

Dirección de desarrollo y procesamiento de la Información – DDPI /MINCETUR (2020). Reporte de comercio Regional Julio 2020.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1293767/Reporte%20Regional%20de%20Comercio%20-%20Julio%202020.pdf>

Ducci, M. (1996), El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional, T/CINTERFOR /CONOCER. Guanajuato 23-25 de mayo, pp.15-26.

Estela Paredes, R. (2020). Investigación propositiva. Retrieved from <https://es.calameo.com/books/006239239f8a941bec906>

Fajaryati, N., Budiyono, Akhyar, M., & Wiranto. (2020). The Employability Skills Needed To Face the Demands of Work in the Future: Systematic Literature Reviews. De Gruyter(10), 595 - 603. doi:<https://doi.org/10.1515/eng-2020-0072>

FEVAS. (2013). Gestión de Personas por Competencias. Euskadi: Etorbizi Future for work institute - FFWi (2017) De que hablamos cuando hablamos de empleabilidad. <https://www.futureforwork.com/assets/uploads/2018/01/De-que-hablamos-cuando-hablamos-de-empleabilidad.pdf>

Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (Sexta Edición).McGraw-Hill.

Hernández Corredor, L. F., & Beltrán Martínez, R. S. (2020). Employability As A Complex Problem. Revista Ingeniería Solidaria, 16(2). doi:<https://doi.org/10.16925/2357-6014.2020.02.01>

Herrera, A. (2019). Competencias Laborales para la gestión pública y productividad de las Unidades Orgánicas de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, en el año 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Privada de Tacna.

- Hora, M., Benbow, R., & Smolarek, B. (2018). Re-thinking Soft Skills and Student Employability: A New Paradigm for Undergraduate Education. *Change*, 50(6), 30 - 37. doi:10.1080/00091383.2018.1540819
- Huamán Lozano, M. d. (2015). Identificación de los factores limitantes y promotores del Programa Nacional para la Promoción de Oportunidades Laborales “Vamos Perú”, para la inserción laboral de las personas de 30 años a más edad en la región Lambayeque. Tesis de Maestría en Gerencia Social, Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6855>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2020). Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a nivel nacional. Informe Técnico N° 02.
- Juárez Arall, J., & Marqués Molías, L. (2019). Aspectos de la competencia digital para la empleabilidad. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(2). doi:https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.2.2019.25339
- Jurburg, D., & Cabrera, Á. (2019). Analyzing the main competences required for the implementation of Industry 4.0 in the Uruguayan agro-industry sector. *Memoria Investigaciones en Ingeniería*, 1(17), 151 -171. doi:https://doi.org/10.36561/ING.17.7
- Lora Guzmán, H. S., Castilla Paternina, S., & Góez Flórez, M. C. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 - 94. doi:https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291
- Martin Gonzales, M. (2015). Análisis del Impacto de las competencias de Empleabilidad en el empleo de los titulados universitarios en España. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid.

- Martínez Clares, P., González Lorente, C. y Rebollo Quintela, N. (2019). Competencias para la empleabilidad: un modelo de ecuaciones estructurales en la Facultad de Educación. (Artículo de Revista). Universidad de Murcia. España.
- Mella Osorio, D., Vera Oyarzún B., y Bahamonde Brintrup, P. (2015). Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile: Un estudio de caso. Idesia. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34292015000200006>
- Ministerio de Comercio Exterior y Turismo - MINCETUR, (2017) Plan regional Exportador – Lambayeque 2017.1 ed. <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/21919-plan-regional-exportador-perx-lambayeque>.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE, (2020, 23 de Enero) Políticas, normativas y procedimientos de los Sistemas de Certificación de Competencias Laborales [Presentación de diapositivas] https://www.oitcinterfor.org/destacado/redcertificacion_alianzap
- Monteza Ortiz , Nancy (2018) Análisis del programa Impulsa Perú en Lima Metropolitana, 2018. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Nehamehta, Dishamehta, & Indrameghrajani. (2020). Employers' perception regarding employability skills of management students undergoing internship. International Journal of Work-Integrated Learning, 21(2), 145 -161. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1250598.pdf>
- Nisha, S., & Rajasekaran, V. (2018). Employability Skills: A Review. The IUP Journal of Soft Skills, 12(1). Obtenido de <https://www.questia.com/library/p439509/iup-journal-of-soft-skills/i4335101/vol-12-no-1->

OIT – CITERFOR. ¿Qué es competencia laboral? Consultado el 8 de Octubre del 2020.

<https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencialaboral#:~:text=Un%20concepto%20generalmente%20aceptado%20la,una%20capacidad%20real%20y%20demostrada.>

Oppenheimer, A. (2018). ¡Sálvese quien pueda!: El futuro del trabajo en la era de la automatización. (1ed.). DEBATE.

Organización Internacional del trabajo. (2020). Perspectivas sociales y de empleo en el mundo. <https://www.ilo.org/wesodata/>

OECD (2016). Skills Strategy Diagnostic Report: Perú. <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/OECD-Skills-Strategy-Diagnostic-Report-Peru-2016.pdf>

Orefice, C., & Guraziu, E. (2019). Promover en los contextos de trabajo procesos de “Re-Skilling” y “Up-Skilling”: el instrumento Ecvet. UCV - Scientia, 11(2). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7611628>

Poquet Catala, R. (2020). Cuarta revolución industrial, automatización y afectación sobre la continuidad de la relación laboral. Ars Iuris Salmanticensis, 8, 167 - 183. Obtenido de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/143842/Cuarta_revolucion_industrial%2c_automatiza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez Díaz, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. 24(2), 1-15. doi:<http://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>

Sanders, J. y De Grip, A. (2004). Training, task flexibility and the employability of lowskilled workers. International Journal of.

- Sandoval Martínez, J. (2018). Pertinencia del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Administración Municipal de Piendamó - Cauca (Colombia) con el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos de esta entidad. (Tesis de Maestría). Universidad de Buenos Aires.
- Santamaría López, E., & Orteu Guiu, X. (2020). What about employability? Critical reflections on employability approach and challenges in times of crisis. *Lan Harremanak*, 21-40. doi:<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21657>.
- Santana Vega, L. E., Alonso Bello, E., & Feliciano García, L. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*, 29(2). doi:<http://dx.doi.org/10.5209/RCED.52444>
- Santos, J. P. dos, Andrade, A. A. de, Facó, J. F. B., dos Santos, E. B., & Thimóteo, A. C. de A. (2020). Industry 4.0 - Efforts to adjust man the Revolution 4.0. *Research, Society and Development*, 9(4), e125942949. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i4.2949>
- Silva, V., Kovalski, J., & Pagani, R. (2019). Technology Transfer and Human Capital in the Industrial 4.0 Scenario: A Theoretical Study. *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, 11(1), 102-122. doi:<https://doi.org/10.24023/FutureJournal/2175-5825/2019.v11i1.369>
- Silva Suárez, C. O. (2019). Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016. *Pensamiento Crítico*, 24(2). doi:<http://dx.doi.org/10.15381/pc.v24i2.17448>
- Smith, Martin; Bell, Kenton; Bennett, Dawn; McAlpine, Alan (2018): Employability in a Global Context: Evolving Policy and Practice in Employability, Work Integrated Learning, and Career Development Learning. figshare. Journal contribution. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.6372506.v2>

- Tito Maya, M., & Serrano Orellana, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 59 - 76. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920579.pdf>
- Valdiviezo, A. (2020). Programas gubernamentales del sector no educativo en la formación/ capacitación para el trabajo en jóvenes de 15 a 17 años (2012-2018). *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(84), 231 - 259. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662020000100231
- Van Der Heijde, C. M., y Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management*, 45(3), 449-476.
- Vera Visagel, C. & Rodríguez Quispe, N. (2017). La Línea de Certificación de Competencias Laborales Financiada por Fondoempleo: Estudio de Caso a Partir del Proyecto "Certificación de Competencias Laborales en la Provincia de Coronel Portillo Región Ucayali". (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

Anexo 01. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica / Instrumento
Modelo de competencias laborales	Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral. En este sentido la competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo sino la capacidad real y demostrada. OIT/CITERFOR (2020)	Propuesta para mejorar la dotación del servicio a través del fortalecimiento del enfoque de competencias laborales acorde al contexto laboral actual.	Marco normativo internacional, del sector y programa	Políticas internacionales, nacionales y sectoriales	- Revisión de los Objetivos de desarrollo sostenible, Lineamientos internacionales – OIT y Lineamientos Sectoriales	Análisis Documental/ Fichaje
				Directivas y lineamientos del Programa impulsa Perú	- Revisión del Objetivo, Alcance, Base Legal y Líneas de intervención	Análisis Documental/ Fichaje
				Beneficiarios atendidos	-Caracterización de la población atendida	Análisis Documental/ Fichaje
			Fortalecimiento del enfoque de competencias laborales	Identificación del Sector económico atendido	- Caracterización del sector económico atendido	Análisis Documental/ Fichaje – Cuestionario/Entrevista
					- Determinar la demanda laboral del sector.	Análisis Documental/ Fichaje – Cuestionario/Entrevista
					- Identificar el enfoque que más se adecua el servicio brindado por el Programa Impulsa Perú.	Análisis Documental/ Fichaje
					Propuesta de gestión de competencias laborales	- Elaboración de Propuesta de modelo de competencias laborales que incorpore los siguientes saberes: - El Saber - Saber hacer - Saber estar - Querer hace

Empleabilidad

Posibilidad de mantener o conseguir un nuevo empleo, considera que es responsabilidad de cada persona e implica esfuerzo, compromiso y disponibilidad para el trabajo.

La componen cuatro factores, estas son: a.) conocimientos, b.) habilidades, c.) actitudes y d.) el mercado laboral, siendo solo las tres primeras posibles de ser influenciadas y modificadas por la persona. Alles (2006)

Beneficiarios atendidos por el programa impulsa Perú que mantienen o encuentran un nuevo trabajo.

Conocimientos	Conocimientos básicos según formación previa	- Nivel Educativo/instrucción	Encuesta/ Cuestionario
	Experiencia laboral	- Tiempo que tiene trabajando en el área solicitada	Cuestionario/Encuesta
Competencias blandas (HB)	Habilidades interpersonales	- ¿Trabajas en equipo? - ¿Facilidad para comunicarse con sus compañeros de trabajo? - ¿Capacidad de liderazgo? - ¿Actitud positiva para aprender y seguir capacitándose? - ¿Capacidad de adaptación?	Cuestionario/Encuesta
	Habilidades sociales	- ¿Tiene dificultades para relacionarse con sus compañeros de trabajo? - ¿Actitudes en el trabajo? - ¿Existe empatía entre compañeros de trabajo? - ¿Resolución de conflictos?	Cuestionario/Encuesta
Actitud para la búsqueda de empleo	Motivación para la búsqueda	- ¿Buscas constantemente empleo? - ¿Tienes acceso a información de empleos?	Cuestionario/Encuesta
	Eficacia de la búsqueda	- ¿Con qué herramientas cuentas para la búsqueda de empleo? - ¿Tienes éxito en la búsqueda de empleos?	Cuestionario/Encuesta
Mercado laboral	Vinculación con el medio laboral	- Identificación del perfil que ingresa a trabajar - Evaluación del nivel del logro del trabajador - Evaluación del impacto y retroalimentación del trabajador	Cuestionario /Entrevista

Perfil del empleado	-Capacitación -Experiencia -Actitudes -Aptitudes -Valores	Cuestionario/Entrevista
Calidad del empleo	-Satisfacción laboral -Beneficios laborales	Cuestionario/Entrevista

Anexo 02.- Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

Presentación e Instrucciones: En calidad de beneficiario del Proyecto de Certificación de competencias Laborales en la Región Lambayeque - C17-05, usted ha sido considerado para participar en una investigación de tesis de Maestría en Gestión Pública, siendo la información de gran ayuda para la elaboración de una propuesta en mejora del servicio de certificación. En este cuestionario no hay respuestas correctas o erróneas y será útil en la medida que sea sincero con sus respuestas, de igual forma no hay límite de tiempo para responder, pero aproximadamente le ocupará un máximo de 10 minutos. Asimismo, le recordamos que toda información proporcionada se mantendrá de forma anónima y en estricta confidencialidad.

Agradeciendo su colaboración para el desarrollo del presente trabajo, le hacemos la siguiente consulta: ¿Desea participar en la investigación? Sí ____ No ____

I.

Datos Generales

1. Género

- a. Femenino () b. Masculino ()

2. Edad

- a. Entre 18 a 29 años () b. Entre 30 a 59 años ()
c. Entre 60 a más años ()

3. Nivel de Estudios

- a. Primaria incompleta () b. Primaria completa () c. Secundaria incompleta ()
d. Secundaria completa () e. Técnica incompleta ()
f. Universitaria incompleta.

4. Estado Civil

- a. Soltero/a () b. Conviviente () c. Casado/a () d. Divorciado/a ()
b. Otro: _____

5. Tiempo (años) de experiencia laboral

- a. Menos de 05 años () b. Entre 05 a 10 años ()
c. Entre 10 a 15 años () d. Más de 15 años ()

6. Actualmente, te encuentras laborando

- b. Si () b. No ()

7. ¿Cómo califica el Servicio brindado por el Programa Impulsa Perú?

- a. Excelente () b. Muy Bueno () c. Bueno () d. Regular () e. Malo ()

8. Además de la certificación de competencias laborales, ¿Qué es lo que necesitaría para mejorar su empleabilidad?

- a. Capacitación en cursos técnicos – productivos ()
- b. Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios ()
- c. Fortalecimiento de habilidades personales ()
- d. Asesoría especializada en temas laborales ()
- e. Información de oportunidades de empleo ()
- f. Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar cv ()
- g. No necesito nada ()

II. Respecto a tu empleabilidad

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Si	No	
Empleabilidad	Conocimientos	Conocimientos básicos según formación previa	9.-¿Haz recibido capacitaciones en los últimos 2 años sobre el área laboral en el cual te desarrollas?	()	()	
			10.- ¿Aplicas los conocimientos recibidos en tu área laboral?	()	()	
		Experiencia laboral	11. ¿Te encuentras laborando en el área laboral en el cual recibiste certificación por el Programa Impulsa Perú?	()	()	
			12.-¿Consideras que es importante continuar actualizándose para el desempeño en el trabajo?	()	()	
		Competencias blandas (HB)	Habilidades interpersonales	13.-¿Consideras que el programa Impulsa Perú, te ha ayudado a mejorar tu empleabilidad?	()	()
				14.-¿Resuelves los conflictos con facilidad?	()	()
				15.¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?	()	()
			Habilidades sociales	16.-¿Cuándo te has encontrado ante una situación o trabajo nuevo te ha sido fácil adaptarte?	()	()
				17.-¿Ante una situación conflictiva consideras que puedes mantener la calma?	()	()
				18.-Tienes identificadas las principales actitudes que las empresas buscan actualmente	()	()
	19.-¿Te gusta trabajar en equipo?			()	()	
	20.- Cuando te has relacionado con una persona con un problema has considerado sus pensamientos y emociones.			()	()	
	21.-¿Te consideras una persona sociable?			()	()	
	22.-Tienes facilidad para comunicarte con tus compañeros de trabajo			()	()	
				23.-¿Buscas constantemente empleo?	()	()

Actitud para la búsqueda de empleo	Motivación para la búsqueda	24.-¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la labor que realizas o realizabas?	()	()	
		25.-¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la remuneración que recibes o recibías?	()	()	
		26.-¿Buscas o buscaba nuevos trabajos porque no te sientes satisfecho en la empresa donde trabajas o trabajabas?	()	()	
		27.-¿Tienes definidas tus metas laborales?	()	()	
		28.-¿Tienes acceso a información de empleos?	()	()	
	Eficacia de la búsqueda	29.-Antes de empezar la búsqueda de empleo tienes identificado tus fortalezas y debilidades	()	()	
		30.-¿Tienes éxito en la búsqueda de empleo?	()	()	
		31.-¿Ha recibido alguna llamada de las empresas a la que postulaste en los últimos meses?	()	()	
		Vinculación con el medio laboral	32.-¿Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago sea bueno?	()	()
			33.-¿Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?	()	()
Perfil del empleado	34.-¿Tienes actualizado tu currículum vitae?		()	()	
	35.-¿Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña?		()	()	
Mercado laboral	Calidad del empleo		36.-¿Te encuentras satisfecho con la labor que desarrollas o desarrollabas en la empresa donde trabajas o trabajabas?	()	()
		37.-¿En la empresa en la cual trabajas o trabajabas contabas con beneficios laborales?	()	()	
	38.-¿En alguna oportunidad haz recibido algún reconocimiento por parte de la empresa o de tus compañeros de trabajo?	()	()		

38. De las siguientes competencias laborales cuales considera son necesarias en el perfil ocupacional en el que usted fue evaluado, por favor marque 5 en orden de prioridad?

- a. Aprender a aprender ()
- b. Comunicación ()
- d. Trabajo en equipo ()
- c. Resolución de problemas ()

- d. Creatividad ()
- e. Adaptabilidad ()
- f. Inteligencia emocional ()
- g. Colaboración ()
- h. Persuasión ()
- i. Lectura ()
- j. Redacción ()
- k. capacidad de escucha ()
- l. Matemáticas ()
- m. Habilidad de expresión ()
- n. Manejo de medios virtuales (zoom, correo, etc). ()

Gracias por tu colaboración.



GUÍA DE ENTREVISTA

Presentación e Instrucciones: En calidad de representante de una de las empresas que apoyaron el Proyecto de Certificación de competencias Laborales en la Región Lambayeque C17-05, usted ha sido considerado para participar en una investigación de tesis de Maestría en Gestión Pública, siendo la información de gran ayuda para la elaboración de una propuesta en mejora del servicio de certificación. Si no tuviera inconveniente y solo para efectos de revisión posterior esta conversación será grabada sin embargo la información solo será utilizada para el presente trabajo, manteniendo su absoluta reserva.

1. ¿Cuál es su valoración acerca del servicio de Certificación de Competencias Laborales (CCL)?
2. ¿Cuál fue su motivación para participar en el Proyecto de Certificación de Competencias laborales?
3. ¿En qué área y de qué forma considera ha impactado la Certificación de competencias laborales en su empresa?
4. ¿Consideran ustedes que al trabajar con personal certificado están en la capacidad de producir más y a bajos costos o existe algún impacto en su productividad?
5. En relación a la demanda laboral de su empresa en los perfiles evaluados en los últimos 3 años ¿Cuál fue su tendencia, se incrementó, se mantuvo igual o disminuyó?
6. ¿De las siguientes competencias laborales cuáles considera necesarias para el perfil evaluado? Por favor elija 5.
 - a. Aprender a aprender ()
 - b. Comunicación ()
 - d. Trabajo en equipo ()
 - c. Resolución de problemas ()
 - d. Creatividad ()
 - e. Adaptabilidad ()
 - f. Inteligencia emocional ()
 - g. Colaboración ()
 - h. Persuasión ()
 - i. Lectura ()
 - j. Redacción ()
 - k. capacidad de escucha ()
 - l. Matemáticas ()
 - m. Habilidad de expresión ()
 - n. Manejo de medios virtuales (zoom, correo, etc). ()
7. ¿Desde el Marco de la Industria 3.0 y 4.0 cuales considera son las competencias que los trabajadores en los perfiles evaluados deberían de desarrollar?

8. ¿Usted cree que el perfil que se está evaluando corresponde a la dinámica económica de la región o qué otros perfiles considera se deben de tener en cuenta en el sector agroindustrial para certificar?
9. ¿De qué formas su empresa motiva el desempeño laboral de los trabajadores y en especial de aquellos que fueron certificados?
10. ¿Qué otras recomendaciones harían ustedes para que esta política de Certificación de competencias laborales contribuya con el progreso empresarial de la región?

Gracias por tu colaboración.



Guía de revisión documentaria

Variable:

Dimensión:

Indicadores:

Unidad de análisis:

Fuente:

Indicadores	Aspectos	Análisis

Anexo 03.- Calculo de la muestra

En la presente investigación se ha considerado el muestro de tipo probabilístico simple, según Hernández et. al (2014) es el muestreo en el cual la población tienen las mismas probabilidades de participar en el estudio siendo representativa.

De los 579 beneficiarios certificados se considerará un muestreo probabilístico

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)E^2 + Z^2pq}$$

Dónde:

N: Numero de sujetos (579)

Z: Nivel de Confianza (1.96)

p: Probabilidad de estar laborando (0.85)

q: Probabilidad de no estar laborando (0.15)

E: Margen de error permitido (6.5%)

El resultado de la muestra posterior al cálculo realizado fue de 96 participantes. Posterior al cálculo de la muestra se definió establecer un aproximado de participantes según los perfiles evaluados según se detalla en la siguiente tabla

Tabla

Beneficiarios certificados.

Perfil Ocupacional	Beneficiarios competentes laboralmente	Beneficiarios considerados para la investigación
	N°	N°
Acondicionamiento De Materia Prima Para La Producción De Conservas	213	32
Evaluación y Aplicación Fitosanitaria	111	20
Manejo De Sistemas De Riego Tecnificado	95	20
Pulpeado De Frutas	160	24
Total General	579	96

En relación a las empresas empleadoras se ha considerado tomar una muestra de 2 por cada perfil ocupacional evaluado, la cual sumaría un total de 8 empresas. La cual debido a limitaciones de coordinación con las empresas solo se pudieron entrevistar a 6 representantes, sin embargo manteniendo la posibilidad de poder contar con información de cada uno de los perfiles evaluados ya que en aquellas empresas a las cuales se pudo entrevistar a su representante se había certificado en más de un perfil ocupacional, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla

Muestra del estudio

Perfil	Empresas	Empresas consideradas para la investigación
Ocupacional	N°	N°
Acondicionamiento de materia prima para la producción de conservas	5	2
Evaluación y aplicación fitosanitaria	4	2 (*)
Manejo de sistemas de riego tecnificado	5	2 (*)
Pulpeado de frutas	3	2
Total general	17	6

Nota: En las empresas correspondientes a los perfiles de Evaluación y aplicación fitosanitaria se consideraron los mismos representantes debido a que se certificaron en ambos perfiles ocupacionales, sin embargo, se mantuvo la diferenciación para la realización de las preguntas realizadas.

Anexo 04: Validez y confiabilidad de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 13 de octubre de 2020

Señor
Dr. Pompeyo Marco Aragón Alvarado
Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

*Instrumento detallado con ficha técnica.
Ficha de evaluación de validación.
Matriz de consistencia de la investigación.
Cuadro de operacionalización de variables
Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Lic. Boris Paul Ruiz Facho



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:

Encuesta para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales.

Autor original:

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

Objetivo:

Recoger información y analizar la empleabilidad de los Beneficiarios del Programa Impulsa Perú que recibieron el servicio de Certificación de Competencias Laborales.

Estructura y aplicación:

La presente encuesta está estructurada en base a 39 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 96 beneficiarios del Programa Impulsa Perú



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Empleabilidad	Conocimientos	Conocimientos básicos según formación previa	3,8,9 y 10
		Experiencia laboral	5,11,12 y 13
	Competencias blandas (HB)	Habilidades interpersonales	14,15,16,17 y 18
		Habilidades sociales	19,20,21 y 22
	Actitud para la búsqueda de empleo	Motivación para la búsqueda	23,24,25,26 y 27
		Eficacia de la búsqueda	28,29,30 y 31
	Mercado laboral	Vinculación con el medio laboral	32 y 33
		Perfil del empleado	34, 35 y 39
		Calidad del empleo	36,37 y 38



Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

Presentación e Instrucciones: En calidad de beneficiario del Proyecto de Certificación de competencias Laborales en la Región Lambayeque - C17-05, usted ha sido considerado para participar en una investigación de tesis de Maestría en Gestión Pública, siendo la información de gran ayuda para la elaboración de una propuesta en mejora del servicio de certificación. En este cuestionario no hay respuestas correctas o erróneas y será útil en la medida que sea sincero con sus respuestas, de igual forma no hay límite de tiempo para responder, pero aproximadamente le ocupará un máximo de 10 minutos. Asimismo, le recordamos que toda información proporcionada se mantendrá de forma anónima y en estricta confidencialidad.

Agradeciendo su colaboración para el desarrollo del presente trabajo, le hacemos la siguiente consulta: ¿Desea participar en la investigación? Sí ___ No___

Datos Generales

1. Género

- b. Femenino () b. Masculino ()

2. Edad

- b. Entre 18 a 29 años () b. Entre 30 a 59 años ()
c. Entre 60 a más años ()

3. Nivel de Estudios

- c. Primaria incompleta () b. Primaria completa () c. Secundaria incompleta ()
d. Secundaria completa () e. Técnica incompleta ()
f. Universitaria incompleta.

4. Estado Civil

- c. Soltero/a () b. Conviviente () c. Casado/a () d. Divorciado/a ()
d. Otro: _____

5. Tiempo (años) de experiencia laboral

- b. Menos de 05 años () b. Entre 05 a 10 años ()
c. Entre 10 a 15 años () d. Más de 15 años ()

6. Actualmente, te encuentras laborando

- d. Si () b. No ()

7. ¿Cómo califica el Servicio brindado por el Programa Impulsa Perú?

- a. Excelente () b. Muy Bueno () c. Bueno () d. Regular () e. Malo ()

8. Además de la certificación de competencias laborales, ¿Qué es lo que necesitaría para mejorar su empleabilidad?

- a. Capacitación en cursos técnicos – productivos ()
b. Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios ()
c. Fortalecimiento de habilidades personales ()
d. Asesoría especializada en temas laborales ()
e. Información de oportunidades de empleo ()
f. Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar cv ()

g. No necesito nada ()

Respecto a tu empleabilidad

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Si	No	
Empleabilidad	Conocimientos	Conocimientos básicos según formación previa	9.-¿Haz recibido capacitaciones en los últimos 2 años sobre el área laboral en el cual te desarrollas?	()	()	
			10.- ¿Aplicas los conocimientos recibidos en tu área laboral?	()	()	
		Experiencia laboral	11. ¿Te encuentras laborando en el área laboral en el cual recibiste certificación por el Programa Impulsa Perú?	()	()	
			12.-¿Consideras que es importante continuar actualizándose para el desempeño en el trabajo?	()	()	
		Competencias blandas (HB)	Habilidades interpersonales	13.-¿Consideras que el programa Impulsa Perú, te ha ayudado a mejorar tu empleabilidad?	()	()
				14.-¿Resuelves los conflictos con facilidad?	()	()
				15.¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?	()	()
				16.-¿Cuándo te has encontrado ante una situación o trabajo nuevo te ha sido fácil adaptarte?	()	()
			Habilidades sociales	17.-¿Ante una situación conflictiva consideras que puedes mantener la calma?	()	()
				18.-Tienes identificadas las principales actitudes que las empresas buscan actualmente	()	()
	19.-¿Te gusta trabajar en equipo?			()	()	
	20.- Cuando te has relacionado con una persona con un problema has considerado sus pensamientos y emociones.			()	()	
				21.-¿Te consideras una persona sociable?	()	()
				22.-Tienes facilidad para comunicarte con tus compañeros de trabajo	()	()

Actitud para la búsqueda de empleo	Motivación para la búsqueda	23.-¿Buscas constantemente empleo?	()	()
		24.-¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la labor que realizas o realizabas?	()	()
		25.-¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la remuneración que recibes o recibías?	()	()
		26.-¿Buscas o buscaba nuevos trabajos porque no te sientes satisfecho en la empresa donde trabajas o trabajabas?	()	()
		27.-¿Tienes definidas tus metas laborales?	()	()
	Eficacia de la búsqueda	28.-¿Tienes acceso a información de empleos?	()	()
		29.-Antes de empezar la búsqueda de empleo tienes identificado tus fortalezas y debilidades	()	()
		30.-¿Tienes éxito en la búsqueda de empleo?	()	()
		31.-¿Ha recibido alguna llamada de las empresas a la que postulaste en los últimos meses?	()	()
		Vinculación con el medio laboral	32.-¿Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago sea bueno?	()
33.-¿Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?	()		()	
Perfil del empleado	34.-¿Tienes actualizado tu currículum vitae?		()	()
	35.-¿Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña?	()	()	
Mercado laboral	Calidad del empleo	36.-¿Te encuentras satisfecho con la labor que desarrollas o desarrollabas en la empresa donde trabajas o trabajabas?	()	()
		37.-¿En la empresa en la cual trabajas o trabajabas contabas con beneficios laborales?	()	()
	38.-¿En alguna oportunidad haz recibido algún reconocimiento por parte de la empresa o de tus compañeros de trabajo?	()	()	

38. De las siguientes competencias laborales cuales considera son necesarias en el perfil ocupacional en el que usted fue evaluado, por favor marque 5 en orden de prioridad?

- a. Aprender a aprender ()
- b. Comunicación ()
- d. Trabajo en equipo ()
- c. Resolución de problemas ()
- d. Creatividad ()
- e. Adaptabilidad ()
- f. Inteligencia emocional ()
- g. Colaboración ()
- h. Persuasión ()
- i. Lectura ()
- j. Redacción ()
- k. capacidad de escucha ()
- l. Matemáticas ()
- m. Habilidad de expresión ()
- n. Manejo de medios virtuales (zoom, correo, etc). ()

Gracias por tu colaboración.



Matriz de consistencia: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE TESIS				
TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por Competencias Laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.”				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es el modelo que basado en el enfoque por competencias laborales que se debe tener en consideración para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?	Diseñar un Modelo por Competencias Laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque	Si se diseña un Modelo por Competencias Laborales entonces se logrará mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en Región Lambayeque - 2019	V.I. (Modelo de Gestión por Competencias Laborales)	Marco Normativo del Sector y del Programa
¿Cómo influye la aplicación de un Modelo por Competencias Laborales en la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?				Fortalecimiento de enfoque por competencias laborales
PE1	OE1	HE1	V.D. (Empleabilidad)	Conocimientos
1. ¿Cuál es la empleabilidad de los beneficiarios atendidos por el Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque?	1.- Diagnosticar la situación de la empleabilidad de los beneficiarios certificados por el programa Impulsa Perú			Competencias blandas
PE2	OE2			Actitud para la búsqueda de empleo
2. ¿Qué Modelo por competencias laborales debe de tener el Programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios?	2.-Diseñar un Modelo por competencias laborales orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			Mercado laboral
PE3	OE3			
3. ¿De qué forma se determinará si la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú puede ser considerada?	3.- Validar la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			



TÍTULO DE LA TESIS: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

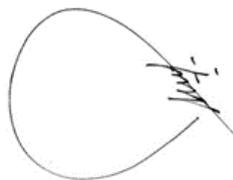
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EMPLEABILIDAD	CONOCIMIENTOS	Conocimientos básicos según formación previa	3.- Nivel de Estudios	x		x		x		x		
			8.- Además de la certificación de competencias laborales, ¿Qué es lo que necesitaría para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?	x		x		x		x		
			9.-¿Haz recibido capacitaciones en los últimos 2 años sobre el área laboral en el cual te desarrollas?	x		x		x		x		
			10.- ¿Aplicas los conocimientos recibidos en tu área laboral?	x		x		x		x		
		Experiencia laboral	5. Tiempo (años) de experiencia laboral	x		x		x		x		
			11. ¿Te encuentras laborando en el área laboral en el cual recibiste certificación por el Programa Impulsa Perú?	x		x		x		x		
			12.-¿Consideras que es importante continuar actualizándose para el desempeño en el trabajo?	x		x		x		x		
			13.-¿Consideras que el programa Impulsa Perú, te ha ayudado a mejorar tus condiciones laborales?	x		x		x		x		

EMPLEABILIDAD	COMPETENCIAS BLANDAS	Habilidades interpersonales	14.-¿Resuelves los conflictos con facilidad?	x		x		x		x		
			15.-¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?	x		x		x		x		
			16.-¿Cuándo te has encontrado ante una situación o trabajo nuevo te ha sido fácil adaptarte?	x		x		x		x		
			17.-¿Ante una situación conflictiva consideras que puedes mantener la calma?	x		x		x		x		
			18.-Tienes identificado las principales habilidades interpersonales que las empresas buscan actualmente	x		x		x		x		
		Habilidades sociales	19.-¿Te gusta trabajar en equipo?	x		x		x		x		
			20.-Cuando te has relacionado con una persona con un problema has considerado sus pensamientos y emociones.	x		x		x		x		
			21.-¿Te consideras una persona sociable?	x		x		x		x		
			22.-Tienes dificultades para comunicarte con tus compañeros de trabajo	x		x		x		x		
			23.-¿Buscas constantemente empleo?	x		x		x		x		
	ACTITUD PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	Motivación para la búsqueda	24.-¿Buscas nuevos trabajos porque no estás conforme con la labor que actualmente realizas?	x		x		x		x		
			25.-¿Buscas nuevos trabajos porque no estás conforme con la remuneración que actualmente recibes?	x		x		x		x		
			26.-¿Buscas nuevos trabajos porque no te sientes realizado en la empresa actual?	x		x		x		x		
			27.-¿Tienes definidas tus metas laborales?	x		x		x		x		

EMPLEABILIDAD		Eficacia para la búsqueda	28.-¿ Tienes acceso a información de empleos?	x		x		x		x		
			29.-Antes de empezar la búsqueda de empleo tienes identificado tus puntos débiles y fuertes	x		x		x		x		
			30.-¿ Tienes éxito en la búsqueda de empleo?	x		x		x		x		
			31.-¿Ha recibido alguna llamada de las empresas a la que postulaste en los últimos meses?	x		x		x		x		
	MERCADO LABORAL	Vinculación con el medio laboral	32.-¿ Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago es bueno?	x		x		x		x		
			33.-¿ Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?	x		x		x		x		
		Perfil del empleado	34.-¿ Tienes actualizado tu currículum vitae?	x		x		x		x		
			35.-¿ Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña?	x		x		x		x		
			39.-¿ De las siguientes competencias laborales cuales considera son necesarias en el perfil ocupacional en el que usted fue evaluado, por favor marque 5 en orden ?	x		x		x		x		
		Calidad del empleo	36.-¿ Te encuentras satisfecho con la labor que desarrollas o desarrollabas en la empresa donde trabajas o trabajabas?	x		x		x		x		
	37.-¿ En la empresa en la cual trabajas o trabajabas contabas con beneficios laborales?		x		x		x		x			
	38.-¿ En alguna oportunidad haz recibido reconocimientos por parte de la empresa o de tus compañeros de trabajo?		x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Dr. Pompeyo Marco Aragón Alvarado

Firma del experto :





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

TESISTA:

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre de 2020

Firma

Dr. Pompeyo Marco Aragón Alvarado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 13 de octubre de 2020

Mgrt. Karla Gabriela Reyes Gutiérrez

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Lic. Boris Paul Ruiz Facho



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Nombre del instrumento:

Encuesta para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales.

Autor original:

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

Objetivo:

Recoger información y analizar la empleabilidad de los Beneficiarios del Programa Impulsa Perú que recibieron el servicio de Certificación de Competencias Laborales.

Estructura y aplicación:

La presente encuesta está estructurada en base a 39 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 96 beneficiarios del Programa Impulsa Perú



FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Empleabilidad	Conocimientos	Conocimientos básicos según formación previa	3,8,9 y 10
		Experiencia laboral	5,11,12 y 13
	Competencias blandas (HB)	Habilidades interpersonales	14,15,16,17 y 18
		Habilidades sociales	19,20,21 y 22
	Actitud para la búsqueda de empleo	Motivación para la búsqueda	23,24,25,26 y 27
		Eficacia de la búsqueda	28,29,30 y 31
	Mercado laboral	Vinculación con el medio laboral	32 y 33
		Perfil del empleado	34, 35 y 39
		Calidad del empleo	36,37 y 38



Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

Presentación e Instrucciones: En calidad de beneficiario del Proyecto de Certificación de competencias Laborales en la Región Lambayeque - C17-05, usted ha sido considerado para participar en una investigación de tesis de Maestría en Gestión Pública, siendo la información de gran ayuda para la elaboración de una propuesta en mejora del servicio de certificación. En este cuestionario no hay respuestas correctas o erróneas y será útil en la medida que sea sincero con sus respuestas, de igual forma no hay límite de tiempo para responder, pero aproximadamente le ocupará un máximo de 10 minutos. Asimismo, le recordamos que toda información proporcionada se mantendrá de forma anónima y en estricta confidencialidad.

Agradeciendo su colaboración para el desarrollo del presente trabajo, le hacemos la siguiente consulta: ¿Desea participar en la investigación? Sí ___ No___

Datos Generales

8. Género

- c. Femenino () b. Masculino ()

9. Edad

- c. Entre 18 a 29 años () b. Entre 30 a 59 años ()
c. Entre 60 a más años ()

10. Nivel de Estudios

- e. Primaria incompleta () b. Primaria completa () c. Secundaria incompleta ()
d. Secundaria completa () e. Técnica incompleta ()
f. Universitaria incompleta.

11. Estado Civil

- e. Soltero/a () b. Conviviente () c. Casado/a () d. Divorciado/a ()
f. Otro: _____

12. Tiempo (años) de experiencia laboral

- c. Menos de 05 años () b. Entre 05 a 10 años ()
c. Entre 10 a 15 años () d. Más de 15 años ()

13. Actualmente, te encuentras laborando

- f. Si () b. No ()

14. ¿Cómo califica el Servicio brindado por el Programa Impulsa Perú?

- a. Excelente () b. Muy Bueno () c. Bueno () d. Regular () e. Malo ()

8. Además de la certificación de competencias laborales, ¿Qué es lo que necesitaría para mejorar su empleabilidad?

- a. Capacitación en cursos técnicos – productivos ()
b. Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios ()
c. Fortalecimiento de habilidades personales ()
d. Asesoría especializada en temas laborales ()
e. Información de oportunidades de empleo ()
f. Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar cv ()

g. No necesito nada ()

Respecto a tu empleabilidad

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Si	No	
Empleabilidad	Conocimientos	Conocimientos básicos según formación previa	9.-¿Haz recibido capacitaciones en los últimos 2 años sobre el área laboral en el cual te desarrollas?	()	()	
			10.- ¿Aplicas los conocimientos recibidos en tu área laboral?	()	()	
		Experiencia laboral	11. ¿Te encuentras laborando en el área laboral en el cual recibiste certificación por el Programa Impulsa Perú?	()	()	
			12.-¿Consideras que es importante continuar actualizándose para el desempeño en el trabajo?	()	()	
		Competencias blandas (HB)	Habilidades interpersonales	13.-¿Consideras que el programa Impulsa Perú, te ha ayudado a mejorar tu empleabilidad?	()	()
				14.-¿Resuelves los conflictos con facilidad?	()	()
				15.¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?	()	()
				16.-¿Cuándo te has encontrado ante una situación o trabajo nuevo te ha sido fácil adaptarte?	()	()
			Habilidades sociales	17.-¿Ante una situación conflictiva consideras que puedes mantener la calma?	()	()
				18.-Tienes identificadas las principales actitudes que las empresas buscan actualmente	()	()
	19.-¿Te gusta trabajar en equipo?			()	()	
	20.- Cuando te has relacionado con una persona con un problema has considerado sus pensamientos y emociones.			()	()	
				21.-¿Te consideras una persona sociable?	()	()
				22.-Tienes facilidad para comunicarte con tus compañeros de trabajo	()	()

Actitud para la búsqueda de empleo	Motivación para la búsqueda	23.-¿Buscas constantemente empleo?	()	()
		24.-¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la labor que realizas o realizabas?	()	()
		25.-¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la remuneración que recibes o recibías?	()	()
		26.-¿Buscas o buscaba nuevos trabajos porque no te sientes satisfecho en la empresa donde trabajas o trabajabas?	()	()
		27.-¿Tienes definidas tus metas laborales?	()	()
	Eficacia de la búsqueda	28.-¿Tienes acceso a información de empleos?	()	()
		29.-Antes de empezar la búsqueda de empleo tienes identificado tus fortalezas y debilidades	()	()
		30.-¿Tienes éxito en la búsqueda de empleo?	()	()
		31.-¿Ha recibido alguna llamada de las empresas a la que postulaste en los últimos meses?	()	()
		Vinculación con el medio laboral	32.-¿Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago sea bueno?	()
33.-¿Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?	()		()	
Perfil del empleado	34.-¿Tienes actualizado tu currículum vitae?		()	()
	35.-¿Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña?	()	()	
Mercado laboral	Calidad del empleo	36.-¿Te encuentras satisfecho con la labor que desarrollas o desarrollabas en la empresa donde trabajas o trabajabas?	()	()
		37.-¿En la empresa en la cual trabajas o trabajabas contabas con beneficios laborales?	()	()
	38.-¿En alguna oportunidad haz recibido algún reconocimiento por parte de la empresa o de tus compañeros de trabajo?	()	()	

38. De las siguientes competencias laborales cuales considera son necesarias en el perfil ocupacional en el que usted fue evaluado, por favor marque 5 en orden de prioridad?

- a. Aprender a aprender ()
- b. Comunicación ()
- d. Trabajo en equipo ()
- c. Resolución de problemas ()
- d. Creatividad ()
- e. Adaptabilidad ()
- f. Inteligencia emocional ()
- g. Colaboración ()
- h. Persuasión ()
- i. Lectura ()
- j. Redacción ()
- k. capacidad de escucha ()
- l. Matemáticas ()
- m. Habilidad de expresión ()
- n. Manejo de medios virtuales (zoom, correo, etc). ()

Gracias por tu colaboración.



Matriz de consistencia: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE TESIS				
TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por Competencias Laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.”				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es el modelo que basado en el enfoque por competencias laborales que se debe tener en consideración para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?	Diseñar un Modelo por Competencias Laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque	Si se diseña un Modelo por Competencias Laborales entonces se logrará mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en Región Lambayeque - 2019	V.I. (Modelo de Gestión por Competencias Laborales)	Marco Normativo del Sector y del Programa
¿Cómo influye la aplicación de un Modelo por Competencias Laborales en la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?				Fortalecimiento de enfoque por competencias laborales
PE1	OE1	HE1	V.D. (Empleabilidad)	Conocimientos
4. ¿Cuál es la empleabilidad de los beneficiarios atendidos por el Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque?	1.- Diagnosticar la situación de la empleabilidad de los beneficiarios certificados por el programa Impulsa Perú			
PE2	OE2			Competencias blandas
5. ¿Qué Modelo por competencias laborales debe de tener el Programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios?	2.-Diseñar un Modelo por competencias laborales orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			
PE3	OE3			Actitud para la búsqueda de empleo
6. ¿De qué forma se determinará si la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú puede ser considerada?	3.- Validar la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			Mercado laboral



TÍTULO DE LA TESIS: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EMPLEABILIDAD	CONOCIMIENTOS	Conocimientos básicos según formación previa	3.- Nivel de Estudios	x		x		x		x		
			8.- Además de la certificación de competencias laborales, ¿Qué es lo que necesitaría para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?	x		x		x		x		
			9.-¿Haz recibido capacitaciones en los últimos 2 años sobre el área laboral en el cual te desarrollas?	x		x		x		x		
			10.- ¿Aplicas los conocimientos recibidos en tu área laboral?	x		x		x		x		
		Experiencia laboral	5. Tiempo (años) de experiencia laboral	x		x		x		x		
			11. ¿Te encuentras laborando en el área laboral en el cual recibiste certificación por el Programa Impulsa Perú?	x		x		x		x		
			12.-¿ Consideras que es importante continuar actualizándose para el desempeño en el trabajo?	x		x		x		x		
			13.-¿ Consideras que el programa Impulsa Perú, te ha ayudado a mejorar tus condiciones laborales?	x		x		x		x		

EMPLEABILIDAD	COMPETENCIAS BLANDAS	Habilidades interpersonales	14.-¿Resuelves los conflictos con facilidad?	x		x		x		x		
			15.¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?	x		x		x		x		
			16.-¿Cuándo te has encontrado ante una situación o trabajo nuevo te ha sido fácil adaptarte?	x		x		x		x		
			17.-¿Ante una situación conflictiva consideras que puedes mantener la calma?	x		x		x		x		
			18.-Tienes identificado las principales habilidades interpersonales que las empresas buscan actualmente	x		x		x		x		
		Habilidades sociales	19.-¿Te gusta trabajar en equipo?	x		x		x		x		
			20.-Cuando te has relacionado con una persona con un problema has considerado sus pensamientos y emociones.	x		x		x		x		
			21.-¿Te consideras una persona sociable?	x		x		x		x		
	22.-Tienes dificultades para comunicarte con tus compañeros de trabajo		x		x		x		x			
	ACTITUD PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	Motivación para la búsqueda	23.-¿Buscas constantemente empleo?	x		x		x		x		
			24.-¿Buscas nuevos trabajos porque no estás conforme con la labor que actualmente realizas?	x		x		x		x		
			25.-¿Buscas nuevos trabajos porque no estás conforme con la remuneración que actualmente recibes?	x		x		x		x		
			26.-¿Buscas nuevos trabajos porque no te sientes realizado en la empresa actual?	x		x		x		x		
			27.-¿Tienes definidas tus metas laborales?	x		x		x		x		

EMPLEABILIDAD	Eficacia para la búsqueda	28.-¿ Tienes acceso a información de empleos?	x		x		x		x		
		29.-Antes de empezar la búsqueda de empleo tienes identificado tus puntos débiles y fuertes	x		x		x		x		
		30.-¿ Tienes éxito en la búsqueda de empleo?	x		x		x		x		
		31.-¿Ha recibido alguna llamada de las empresas a la que postulaste en los últimos meses?	x		x		x		x		
	Vinculación con el medio laboral	32.-¿Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago es bueno?	x		x		x		x		
		33.-¿Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?	x		x		x		x		
	Perfil del empleado	34.-¿ Tienes actualizado tu currículum vitae?	x		x		x		x		
		35.-¿ Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña?	x		x		x		x		
		39.-¿ De las siguientes competencias laborales cuales considera son necesarias en el perfil ocupacional en el que usted fue evaluado, por favor marque 5 en orden ?	x		x		x		x		
	Calidad del empleo	36.-¿ Te encuentras satisfecho con la labor que desarrollas o desarrollabas en la empresa donde trabajas o trabajabas?	x		x		x		x		
		37.-¿ En la empresa en la cual trabajas o trabajabas contabas con beneficios laborales?	x		x		x		x		
		38.-¿ En alguna oportunidad haz recibido reconocimientos por parte de la empresa o de tus compañeros de trabajo?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Karla Gabriela Reyes Gutiérrez

Firma del experto

:





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

TESISTA:

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de octubre de 2020

Firma

Mg. Karla Gabriela Reyes Gutiérrez



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 13 de octubre de 2020

Señora

Mg. María José Arbulú Silva

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Magister en Gestión Pública

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma

Lic. Boris Paul Ruiz Facho



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

INSTRUMENTO

Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales.

Autor original:

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

Objetivo:

Recoger información y analizar la empleabilidad de los Beneficiarios del Programa Impulsa Perú que recibieron el servicio de Certificación de Competencias Laborales.

Estructura y aplicación:

La presente encuesta está estructurada en base a 39 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 96 beneficiarios del Programa Impulsa Perú



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL

Nombre del instrumento:

Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Empleabilidad	Conocimientos	Conocimientos básicos según formación previa	3,8,9 y 10
		Experiencia laboral	5,11,12 y 13
	Competencias blandas (HB)	Habilidades interpersonales	14,15,16,17 y 18
		Habilidades sociales	19,20,21 y 22
	Actitud para la búsqueda de empleo	Motivación para la búsqueda	23,24,25,26 y 27
		Eficacia de la búsqueda	28,29,30 y 31
	Mercado laboral	Vinculación con el medio laboral	32 y 33
		Perfil del empleado	34, 35 y 39
		Calidad del empleo	36,37 y 38



Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

Presentación e Instrucciones: En calidad de beneficiario del Proyecto de Certificación de competencias Laborales en la Región Lambayeque - C17-05, usted ha sido considerado para participar en una investigación de tesis de Maestría en Gestión Pública, siendo la información de gran ayuda para la elaboración de una propuesta en mejora del servicio de certificación. En este cuestionario no hay respuestas correctas o erróneas y será útil en la medida que sea sincero con sus respuestas, de igual forma no hay límite de tiempo para responder, pero aproximadamente le ocupará un máximo de 10 minutos. Asimismo, le recordamos que toda información proporcionada se mantendrá de forma anónima y en estricta confidencialidad.

Agradeciendo su colaboración para el desarrollo del presente trabajo, le hacemos la

Datos Generales

15. Género

- d. Femenino () b. Masculino ()

16. Edad

- d. Entre 18 a 29 años () b. Entre 30 a 59 años ()
c. Entre 60 a más años ()

17. Nivel de Estudios

- g. Primaria incompleta () b. Primaria completa () c. Secundaria incompleta ()
d. Secundaria completa () e. Técnica incompleta ()
f. Universitaria incompleta.

18. Estado Civil

- g. Soltero/a () b. Conviviente () c. Casado/a () d. Divorciado/a ()
h. Otro: _____

19. Tiempo (años) de experiencia laboral

- d. Menos de 05 años () b. Entre 05 a 10 años ()
c. Entre 10 a 15 años () d. Más de 15 años ()

20. Actualmente, te encuentras laborando

- h. Si () b. No ()

21. ¿Cómo califica el Servicio brindado por el Programa Impulsa Perú?

- a. Excelente () b. Muy Bueno () c. Bueno () d. Regular () e. Malo ()

8. Además de la certificación de competencias laborales, ¿Qué es lo que necesitaría para mejorar su empleabilidad?

- a. Capacitación en cursos técnicos – productivos ()
b. Capacitación en administración/gestión/dirección de negocios ()
c. Fortalecimiento de habilidades personales ()
d. Asesoría especializada en temas laborales ()
e. Información de oportunidades de empleo ()
f. Aprender a afrontar una entrevistas de trabajo, elaborar cv ()
g. No necesito nada ()

Respecto a tu empleabilidad

Variable	Dimensión	Indicador	Item	Si	No	
Empleabilidad	Conocimientos	Conocimientos básicos según formación previa	9.-¿Haz recibido capacitaciones en los últimos 2 años sobre el área laboral en el cual te desarrollas?	()	()	
			10.- ¿Aplicas los conocimientos recibidos en tu área laboral?	()	()	
		Experiencia laboral	11. ¿Te encuentras laborando en el área laboral en el cual recibiste certificación por el Programa Impulsa Perú?	()	()	
			12.-¿Consideras que es importante continuar actualizándose para el desempeño en el trabajo?	()	()	
		Competencias blandas (HB)	Habilidades interpersonales	13.-¿Consideras que el programa Impulsa Perú, te ha ayudado a mejorar tu empleabilidad?	()	()
				14.-¿Resuelves los conflictos con facilidad?	()	()
				15.¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?	()	()
				16.-¿Cuándo te has encontrado ante una situación o trabajo nuevo te ha sido fácil adaptarte?	()	()
			Habilidades sociales	17.-¿Ante una situación conflictiva consideras que puedes mantener la calma?	()	()
				18.-Tienes identificadas las principales actitudes que las empresas buscan actualmente	()	()
	19.-¿Te gusta trabajar en equipo?			()	()	
	20.- Cuando te has relacionado con una persona con un problema has considerado sus pensamientos y emociones.			()	()	
				21.-¿Te consideras una persona sociable?	()	()
				22.-Tienes facilidad para comunicarte con tus compañeros de trabajo	()	()

Actitud para la búsqueda de empleo	Motivación para la búsqueda	23.-¿Buscas constantemente empleo?	()	()
		24.-¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la labor que realizas o realizabas?	()	()
		25.-¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la remuneración que recibes o recibías?	()	()
		26.-¿Buscas o buscaba nuevos trabajos porque no te sientes satisfecho en la empresa donde trabajas o trabajabas?	()	()
		27.-¿Tienes definidas tus metas laborales?	()	()
	Eficacia de la búsqueda	28.-¿Tienes acceso a información de empleos?	()	()
		29.-Antes de empezar la búsqueda de empleo tienes identificado tus fortalezas y debilidades	()	()
		30.-¿Tienes éxito en la búsqueda de empleo?	()	()
		31.-¿Ha recibido alguna llamada de las empresas a la que postulaste en los últimos meses?	()	()
		Mercado laboral	Vinculación con el medio laboral	32.-¿Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago sea bueno?
33.-¿Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?	()			()
Perfil del empleado	34.-¿Tienes actualizado tu currículum vitae?		()	()
	35.-¿Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña?		()	()
Calidad del empleo	36.-¿Te encuentras satisfecho con la labor que desarrollas o desarrollabas en la empresa donde trabajas o trabajabas?		()	()
	37.-¿En la empresa en la cual trabajas o trabajabas contabas con beneficios laborales?		()	()
	38.-¿En alguna oportunidad haz recibido algún reconocimiento por parte de la empresa o de tus compañeros de trabajo?		()	()

38. De las siguientes competencias laborales cuales considera son necesarias en el perfil ocupacional en el que usted fue evaluado, por favor marque 5 en orden de prioridad?

- a. Aprender a aprender ()
- b. Comunicación ()
- d. Trabajo en equipo ()
- c. Resolución de problemas ()
- d. Creatividad ()
- e. Adaptabilidad ()
- f. Inteligencia emocional ()
- g. Colaboración ()
- h. Persuasión ()
- i. Lectura ()
- j. Redacción ()
- k. capacidad de escucha ()
- l. Matemáticas ()
- m. Habilidad de expresión ()
- n. Manejo de medios virtuales (zoom, correo, etc). ()

Gracias por tu colaboración.



Matriz de consistencia: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE TESIS				
TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por Competencias Laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.”				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es el modelo que basado en el enfoque por competencias laborales que se debe tener en consideración para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?	Diseñar un Modelo por Competencias Laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque	Si se diseña un Modelo por Competencias Laborales entonces se logrará mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en Región Lambayeque - 2019	V.I. (Modelo de Gestión por Competencias Laborales)	Marco Normativo del Sector y del Programa
¿Cómo influye la aplicación de un Modelo por Competencias Laborales en la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?				Fortalecimiento de enfoque por competencias laborales
PE1	OE1	HE1	V.D. (Empleabilidad)	Conocimientos
7. ¿Cuál es la empleabilidad de los beneficiarios atendidos por el Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque?	1.- Diagnosticar la situación de la empleabilidad de los beneficiarios certificados por el programa Impulsa Perú			Competencias blandas
PE2	OE2			Actitud para la búsqueda de empleo
8. ¿Qué Modelo por competencias laborales debe de tener el Programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios?	2.-Diseñar un Modelo por competencias laborales orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			Mercado laboral
PE3	OE3			
9. ¿De qué forma se determinará si la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú puede ser considerada?	3.- Validar la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			



TÍTULO DE LA TESIS: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
EMPLEABILIDAD	CONOCIMIENTOS	Conocimientos básicos según formación previa	3.- Nivel de Estudios	x		x		x		x		
			8.- Además de la certificación de competencias laborales, ¿Qué es lo que necesitaría para mejorar las condiciones laborales en su trabajo?	x		x		x		x		
			9.-¿Haz recibido capacitaciones en los últimos 2 años sobre el área laboral en el cual te desarrollas?	x		x		x		x		
			10.- ¿Aplicas los conocimientos recibidos en tu área laboral?	x		x		x		x		
		Experiencia laboral	5. Tiempo (años) de experiencia laboral	x		x		x		x		
			11. ¿Te encuentras laborando en el área laboral en el cual recibiste certificación por el Programa Impulsa Perú?	x		x		x		x		
			12.-¿Consideras que es importante continuar actualizándose para el desempeño en el trabajo?	x		x		x		x		
			13.-¿Consideras que el programa Impulsa Perú, te ha ayudado a mejorar tus condiciones laborales?	x		x		x		x		

EMPLEABILIDAD	COMPETENCIAS BLANDAS	Habilidades interpersonales	14.-¿Resuelves los conflictos con facilidad?	x		x		x		x		
			15.-¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?	x		x		x		x		
			16.-¿Cuándo te has encontrado ante una situación o trabajo nuevo te ha sido fácil adaptarte?	x		x		x		x		
			17.-¿Ante una situación conflictiva consideras que puedes mantener la calma?	x		x		x		x		
			18.-Tienes identificado las principales habilidades interpersonales que las empresas buscan actualmente	x		x		x		x		
		Habilidades sociales	19.-¿Te gusta trabajar en equipo?	x		x		x		x		
			20.-Cuando te has relacionado con una persona con un problema has considerado sus pensamientos y emociones.	x		x		x		x		
			21.-¿Te consideras una persona sociable?	x		x		x		x		
			22.-Tienes dificultades para comunicarte con tus compañeros de trabajo	x		x		x		x		
			Motivación para la búsqueda	23.-¿Buscas constantemente empleo?	x		x		x		x	
	24.-¿Buscas nuevos trabajos porque no estás conforme con la labor que actualmente realizas?	x			x		x		x			
	25.-¿Buscas nuevos trabajos porque no estás conforme con la remuneración que actualmente recibes?	x			x		x		x			
	26.-¿Buscas nuevos trabajos porque no te sientes realizado en la empresa actual?	x			x		x		x			
	27.-¿Tienes definidas tus metas laborales?	x			x		x		x			

EMPLEABILIDAD	Eficacia para la búsqueda	28.-¿Tienes acceso a información de empleos?	x		x		x		x		
		29.-Antes de empezar la búsqueda de empleo tienes identificado tus puntos débiles y fuertes	x		x		x		x		
		30.-¿Tienes éxito en la búsqueda de empleo?	x		x		x		x		
		31.-¿Ha recibido alguna llamada de las empresas a la que postulaste en los últimos meses?	x		x		x		x		
	Vinculación con el medio laboral	32.-¿Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago es bueno?	x		x		x		x		
		33.-¿Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?	x		x		x		x		
	Perfil del empleado	34.-¿Tienes actualizado tu currículum vitae?	x		x		x		x		
		35.-¿Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña?	x		x		x		x		
		39.-¿De las siguientes competencias laborales cuales considera son necesarias en el perfil ocupacional en el que usted fue evaluado, por favor marque 5 en orden ?	x		x		x		x		
	Calidad del empleo	36.-¿Te encuentras satisfecho con la labor que desarrollas o desarrollabas en la empresa donde trabajas o trabajabas?	x		x		x		x		
		37.-¿En la empresa en la cual trabajas o trabajabas contabas con beneficios laborales?	x		x		x		x		
		38.-¿En alguna oportunidad haz recibido reconocimientos por parte de la empresa o de tus compañeros de trabajo?	x		x		x		x		

Grado y Nombre del Experto: Mg. María José Arbulú Silva

Firma del experto :

María José A



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales para los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del Proyecto de Certificación de Competencias Laborales

TESISTA:

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 13 de octubre de 2020

Firma

Mg. María José Arbulú Silva

Análisis de la Confiabilidad.

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Cuestionario para evaluar la empleabilidad de los beneficiarios del proyecto de certificación de competencias laborales, fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable".

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROYECTO DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES. ANÁLISIS DEL ALFA DE CRONBACH

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

TABLA N° 1.- Confiabilidad del Instrumento

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,894	0,900	30

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar la confiabilidad del instrumento, ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.894 y de 0.900 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad aceptable.

Análisis de Indicadores

Con la intención de analizar más en detalle lo obtenido por el estadístico anterior se elaboraron otros indicadores de confiabilidad para el instrumento.

TABLA N° 2.- Estadísticos de los Ítems o Preguntas

Ítem	Media	Desviación típica	Coefficiente de variación	N° estudiantes
I1	1.73	0.458	0.359	15
I2	1.87	0.352	0.232	15
I3	1.80	0.414	0.299	15
I4	1.87	0.352	0.232	15
I5	1.80	0.414	0.299	15
I6	1.80	0.414	0.299	15
I7	1.60	0.508	0.464	15
I8	1.87	0.352	0.232	15
I9	1.73	0.458	0.359	15
I10	1.73	0.458	0.359	15
I11	1.87	0.352	0.232	15
I12	1.93	0.258	0.154	15
I13	1.80	0.414	0.299	15
I14	1.67	0.488	0.414	15
I15	1.60	0.505	0.464	15
I16	1.60	0.507	0.464	15
I17	1.73	0.458	0.359	15
I18	1.33	0.488	0.577	15
I19	1.87	0.352	0.232	15
I20	1.67	0.488	0.414	15
I21	1.67	0.488	0.414	15
I22	1.87	0.352	0.232	15
I23	1.87	0.352	0.232	15
I24	1.93	0.258	0.154	15
I25	1.87	0.352	0.232	15
I26	1.27	0.458	0.566	15
I27	1.93	0.256	0.154	15
I28	1.87	0.352	0.232	15
I29	1.40	0.506	0.568	15
I30	1.73	0.458	0.359	15

De los resultados de la Tabla 2, podemos observar que el Ítem I7 correspondiente a ¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?”, posee la mayor capacidad de discriminación entre los sujetos bajo

estudio, mientras que el ítem I27 “¿Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña? Poseen la menor.

Estos ítems poseen respectivamente; un puntaje promedio de 1.60 y una variación de 0.464 respecto del promedio, lo que significa una variabilidad de las respuestas del 50.8% respecto del promedio; y un puntaje promedio de 1.93, con una variación de 0.154, lo que significa una variabilidad de las respuestas del 25.6% respecto del promedio.

TABLA N° 3.-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

Ítem	Media de la escala si se elimina el Ítem	Varianza de la escala si se elimina el Ítem	Correlación Ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el Ítem
1. ¿Haz recibido capacitaciones en los últimos 2 años sobre el área laboral en el cual te desarrollas?	48.80	35.171	0.268	0.895
2. ¿Aplicas los conocimientos recibidos en tu área laboral?	48.67	33.381	0.820	0.885
3. ¿Te encuentras laborando en el área laboral en el cual recibiste certificación por el Programa Impulsa Perú?	48.73	34.067	0.538	0.889
4. ¿Consideras que es importante continuar actualizándose para el desempeño en el trabajo?	48.67	33.381	0.820	0.885
5. ¿Consideras que el programa Impulsa Perú, te ha ayudado a mejorar tu empleabilidad?	48.73	33.781	0.600	0.888
6. ¿Resuelves los conflictos con facilidad?	48.73	33.781	0.600	0.888
7. ¿Has planteado en alguna oportunidad alguna opinión o iniciativa que ha permitido la mejora de algún proceso en la empresa en la cual trabajas o trabajabas?	48.93	33.210	0.577	0.888
8. ¿Cuándo te has encontrado ante una situación o trabajo nuevo te ha sido fácil adaptarte?	48.67	33.381	0.820	0.885
9. ¿Ante una situación conflictiva consideras que puedes mantener la calma?	48.80	33.314	0.627	0.887
10. Tienes identificado las principales actitudes que las empresas buscan actualmente	48.80	33.600	0.571	0.888
11. ¿Te gusta trabajar en equipo?	48.67	33.381	0.820	0.885
12. Cuando te has relacionado con una persona con un problema has	48.60	35.829	0.305	0.893

considerado sus pensamientos y emociones.				
13. ¿Te consideras una persona sociable?	48.73	33.781	0.600	0.888
14. Tienes facilidad para comunicarte con tus compañeros de trabajo	48.87	33.838	0.487	0.890
15. ¿Buscas constantemente empleo?	48.93	33.352	0.551	0.889
16. ¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la labor que realizabas o realizas?	48.93	34.495	0.350	0.894
17. ¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no estás conforme con la remuneración que recibes o recibías?	48.80	34.600	0.377	0.893
18. ¿Buscas o buscabas nuevos trabajos porque no te sientes satisfecho en la empresa en donde trabajas o trabajabas?	49.20	35.314	0.222	0.896
19. ¿Tienes definidas tus metas laborales?	48.67	37.667	-0.221	0.902
20. ¿Tienes acceso a información de empleos?	48.87	34.267	0.408	0.892
21. ¿Antes de empezar la búsqueda de empleo tienes identificado tus fortalezas y debilidades?	48.87	34.267	0.408	0.892
22. ¿Tienes éxito en la búsqueda de empleo?	48.67	34.667	0.494	0.890
23. ¿Ha recibido alguna llamada de las empresas a la que postulaste en los últimos meses?	48.67	33.810	0.710	0.887
24. ¿Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago es bueno?	48.60	37.257	-0.154	0.899
25. ¿Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?	48.67	36.524	0.045	0.898
26. ¿Tienes actualizado tu currículum vitae?	49.27	36.210	0.076	0.899
27. ¿Conoce usted cual es el perfil de trabajador en la labor que usted desempeña?	48.60	34.400	0.783	0.887
28. ¿Te encuentras satisfecho con la labor que desarrollas o desarrollabas en la empresa donde trabajas o trabajabas?	48.67	33.810	0.710	0.887
29. ¿En la empresa en la cual trabajas o trabajabas contabas con beneficios laborales?	49.13	35.124	0.242	0.896
30. ¿En alguna oportunidad haz recibido reconocimientos por parte de la empresa o de tus compañeros de trabajo?	48.80	35.171	0.268	0.895

La Tabla 3 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera podemos darnos cuenta de los errores y posibles

modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de **0.89**, podemos señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.

Así podemos decir que el I24: **¿Aceptarías un trabajo en el cual no desarrolles tus conocimientos y experiencia, aunque el pago es bueno?**", presenta una correlación negativa baja de -0.154 para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 37.25%, mientras que el valor del alpha se mantendría prácticamente igual a 0.894.

El I25: **¿Aceptarías un trabajo en el cual tengas que desplazarte diariamente a otras ciudades?**", presenta una correlación positiva baja de 0.045, para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 36.52%, mientras que el valor del alpha se mantendría prácticamente igual 0.894.

El I26: **¿Tienes actualizado tu currículum vitae?**", presenta una correlación positiva baja de 0.076 para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 36.21%, mientras que el valor del alpha se mantendría prácticamente igual a 0.899.

Los resultados anteriores sugieren una revisión posterior de algunas preguntas, pero a nivel global su aplicación es más que pertinente al obtenerse una alta confiabilidad.

Anexo 06 – Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECO DE TESIS					
TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por Competencias Laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.”					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	
¿Cuál es el modelo que basado en el enfoque por competencias laborales que se debe tener en consideración para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?	Diseñar un Modelo por Competencias Laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque	Si se diseña un Modelo por Competencias Laborales entonces se logrará mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en Región Lambayeque - 2019	V.I. (Modelo de Gestión por Competencias Laborales)	Marco Normativo del Sector y del Programa	
¿Cómo influye la aplicación de un Modelo por Competencias Laborales en la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?				Fortalecimiento de enfoque por competencias laborales	
PE1	OE1	HE1		V.D. (Empleabilidad)	Conocimientos
10. ¿Cuál es la empleabilidad de los beneficiarios atendidos por el Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque?	1.- Diagnosticar la situación de la empleabilidad de los beneficiarios certificados por el programa Impulsa Perú				
PE2	OE2				Competencias blandas
11. ¿Qué Modelo por competencias laborales debe de tener el Programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios?	2.-Diseñar un Modelo por competencias laborales orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.				Actitud para la búsqueda de empleo
PE3	OE3				Mercado laboral
12. ¿De qué forma se determinará si la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú puede ser considerada?	3.- Validar la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.				

Anexo 7.- Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

1.- Presentación

La propuesta del Modelo busca mejorar los niveles de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, el cual se encuentra fundamentado en el diagnóstico realizado en el estudio, y toma como base el enfoque por competencias, el cual está relacionado con los conocimientos, habilidades y destrezas que deben tener las personas para poder ser competitivas en el desarrollo de una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática, los cuales pueden adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje, teniendo en cuenta que a las organizaciones y principalmente a los trabajadores se les exige nuevas habilidades y formas de mejorarla (Orefice & Guraziu, 2019), asimismo se consideran los criterios de empleabilidad, incorporación al mercado de trabajo, ejes de desarrollo establecidos por el PNUD - Valdiviezo, (2020).

2.- Diagnostico

Nos encontramos viviendo un proceso acelerado de cambios en la dinámica del empleo a nivel nacional e internacional situación generada por los avances tecnológicos, la globalización y más recientemente debido al COVID 19, la cual ha llevado a todas las regiones del mundo a experimentar una crisis laboral nunca antes vista con pérdidas masivas de trabajos. OIT (2020) Ante esta situación las políticas laborales implementadas por los gobiernos de los países afectados resultan de vital importancia en el actual contexto socioeconómico debido a que constituyen medio por los cuales las personas, (principalmente vulnerables) podrían mejorar o desarrollar competencias laborales que les permita mantenerse o insertarse en el mercado laboral.

En este contexto los objetivos del desarrollo del milenio, principalmente el objetivo N^o 8.- Trabajo decente y crecimiento económico, así como el Objetivo estratégico N^o 4 Económica, competitividad y empleo sustentan los programas y

servicios brindados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y muestran un alineamiento entre los planes y metas internacionales y nacionales: Objetivos del milenio, Plan Binacional y políticas sectoriales

En este contexto se desarrollan los servicios del Programa Impulsa Perú, el cual tiene como objetivo general promover el empleo, mejorar las competencias laborales e incrementar los niveles de empleabilidad en el país, para el logro de su objetivo cuenta con tres líneas de intervención, siendo estas: Capacitación para la inserción Laboral, Certificación de competencias laborales y Capacitación y asistencia técnica para el autoempleo.

El Servicio de Certificación de competencias laborales tiene como objetivo reconocer formal y socialmente los conocimientos, habilidades y actitudes que una persona posee para desarrollar un trabajo eficiente y de calidad, para su desarrollo en el mercado laboral, para esto el participante realiza un proceso voluntario de certificación la cual están constituida por 4 fases: Admisión, Evaluación, Resultados y Certificación.

En la región Lambayeque el Programa Impulsa Perú ha realizado en reiteradas oportunidades servicios de certificación de competencias laborales, siendo el sector agroindustrial uno de los sectores priorizados debido a la importancia que tiene este sector para la economía regional. Al respecto de la agroindustria en Lambayeque podemos mencionar que constituye uno de los sectores más relevantes de la actividad económica de la región representando el 8.8% de su producción. INEI (2020). Un dato importante a resaltar del sector es que entre los años 2003 a 2015 las empresas agroexportadoras crecieron en un 118%, cifra superior al promedio nacional. Asimismo, el número de estas empresas que empleaban entre 51 a 100 trabajadores se incrementó de 7 a 19 en el mismo periodo.

Durante los años del 2014 al 2018 la agro exportación en la región alcanzó cifras récord pasando de 424 millones a 523 millones de dólares, con lo cual se evidencia una tendencia en el incremento de la actividad. MINCETUR (2018). Asimismo, durante el presente año hasta el mes de julio, Lambayeque fue la única

región del norte del país que logró un aumento de sus exportaciones. DDPI - MINCETUR (2020). Los datos presentados evidencian la necesidad de contar con personal calificado en este sector, debido a que se prevé un aumento en el requerimiento de trabajadores que ya a la fecha y según lo mencionado por los representantes de las empresas existen periodos en los cuales es necesario que las empresas contraten trabajadores de otras regiones debido a la alta demanda de personal.

El presente trabajo de investigación encontró los siguientes datos, los cuales han servido para la elaboración de la propuesta que se presenta a continuación. Los resultados indican que el 70,80% de los beneficiarios certificados tienen un nivel alto de empleabilidad en el rubro agroindustrial; el 74% de las personas certificadas vienen laborando actualmente, el 90.63% tienen un alto nivel de conocimientos técnicos; el 82,29% cuentan con un nivel alto de habilidades blandas y el 64,58% cuentan con un nivel medio de actitud para la búsqueda de empleo y nuevas oportunidades laborales. Las competencias laborales que priorizan las empresas del sector agroindustrial son: capacidad de aprender a aprender, comunicación, resolución de problemas, adaptabilidad, trabajo en equipo, y manejo de medios virtuales. El modelo propuesto pone en el centro al trabajador que se certifica, pero hace énfasis en generar alianzas estratégicas y compromisos con las empresas antes, durante y después del proceso, asimismo se propone realizar el seguimiento y la evaluación expost.

Objetivo General

Proponer un modelo para mejorar el Programa de certificación “Impulsa Perú” en la región Lambayeque.

Objetivo Específico 1

- Identificar las necesidades de certificación laboral que requieren los trabajadores según los perfiles requeridos por las empresas.

Estrategia:

- Contratar los servicios de consultoría para realizar la evaluación de la oferta laboral y la demanda de certificación en la región Lambayeque, identificando a los trabajadores y empresas que participaran en el proceso de certificación de competencias laborales.

Objetivo Específico 2

- Fortalecer el vínculo entre el programa Impulsa Perú y las empresas participantes

Estrategia:

- Firmar Alianzas estratégicas con las empresas para garantizar la participación de sus trabajadores, les brinden facilidades y sobretodo participen de manera activa en el proceso

Objetivo Específico 3

- Implementar el proceso de inducción al programa

Estrategia:

- Implementar un programa de inducción al inicio del programa, el cual motive a los beneficiarios a participar y a terminar el proceso de certificación.

Objetivo Específico 4

- Ejecutar el proceso de certificación de competencias a los beneficiarios.

Estrategia:

- Implementar en la certificación la evaluación de las habilidades blandas

Objetivo Específico 5

- Implementar capacitaciones permanentes para fortalecer la empleabilidad.

Estrategia:

- Implementar un plan de capacitación sobre aspectos relacionados a mantener los niveles de empleabilidad de los beneficiarios y a potenciar las habilidades blandas

Objetivo Específico 6

- Evaluar el impacto de la certificación en las empresas y en la empleabilidad de los beneficiarios certificados.

Estrategia:

- Contratar una consultoría para realizar la evaluación del impacto en la productividad que tienen en las empresas la certificación y en la empleabilidad de los beneficiarios.

Objetivo Específico 7

- Implementar la Mejora continua del Programa

Estrategia

- Proponer acciones de mejora al programa

4.- Fundamentación

La propuesta busca causar impacto en el nivel de empleabilidad de las personas certificadas por el Programa Impulsa Perú, basados en los fundamentos socioeducativo (capacitación) y socioeconómico (empleabilidad), considerando que actualmente en nuestra sociedad, vienen dándose diversos cambios como la tecnología, que genera la necesidad de estar en permanente formación y actualización principalmente en la etapa adulta (Corrales & Rodríguez, 2016), sumado lo señalado por Tito y Serrano (2016) mencionan que existe un cambio acelerado en la información y difusión de tecnología, lo que ha conllevado nuevos mercados laborales en los que existen incluso perfiles competitivos, que son necesarios identificarlos a fin de que la certificación cumpla con su propósito.

Fundamento socioeducativo.

La propuesta busca el desarrollo de habilidades, específicamente las competencias laborales, teniendo como base lo indicado por Delgado (2019) plantea cinco componentes de las competencias laborales, así tenemos: el saber, que viene hacer el conjunto de conocimientos ya sean teóricos o empíricos; el saber hacer, que es la habilidad para solucionar problemas que se presentan en el trabajo; el saber estar, que viene a ser el comportamiento de adaptación y asimilación dentro de la organización; el querer hacer, que es el interés, disposición y motivación del empleado para poder realizar de manera competente su trabajo; el poder hacer que es la contribución de la empresa de proporcionarle al empleado los medios y recursos para realizar y ejecutar su labor, por eso es necesario medir y evaluar sus capacidades y los diversos factores que logran que una persona sea mejor en su puesto de trabajo.

La propuesta busca el desarrollo de habilidades, específicamente las competencias laborales, teniendo como base lo indicado por Delors, Jacques (1994) que “Los cuatro pilares de la educación”, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a vivir con los demás, aprender a ser.

Fundamento Socioeconómico

La educación es uno de los pilares para el desarrollo de toda persona en un entorno competitivo que repercute en la mejora de su calidad de vida y que contribuya en el desarrollo productivo de las empresas, por eso la propuesta se basa en lo señalado por el PNUD y la OIT que todas las personas tienen derecho a un empleo digno y para ello se necesita que demuestren sus habilidades técnico productivas que repercute en el bienestar socioeconómico de cada beneficiario.

5.- Fases

Fase 1: Identificación de la Normativa y Políticas relacionadas al Programa

En esta fase se debe revisar toda la normativa del Programa sobre el cual se sustenta, así mismo se deben evaluar y actualizar las políticas públicas del Estado con miras a cumplir con los objetivos estratégicos orientados al 2030.

Fase 2: Certificación de competencias laborales

Esta fase comprende:

- **Diagnóstico del mercado laboral y Firma de compromisos con empresas**

Actualmente, el Programa realiza sólo el diagnóstico de demanda de certificación a las empresas, para ello elabora un listado de áreas, el cual envía a las empresas y luego en función de las áreas comunes realiza el proceso, quedando áreas sin certificarse. Ante ello se propone que el diagnóstico no sólo debe considerar las áreas más demandadas, sino que se certifique acorde a las necesidades de cada empresa, es decir que se pueda hacer más personalizada la certificación.

Una vez seleccionada las áreas laborales y las empresas que van a participar, se debe asegurar mediante la firma de convenios no sólo la participación y las facilidades para que sus trabajadores participen, sino que además se garantice la continuidad de los trabajadores que no logren certificarse en la primera etapa y puedan facilitarles participar en una segunda oportunidad. También se debe establecer los parámetros en los cuales se realice la evaluación de indicadores para el seguimiento posterior de cada trabajador certificado.

- **Inducción, capacitación laboral y motivación**

Una vez que se tenga identificado a los trabajadores que participarán en el proceso de certificación de competencias laborales, se debe elaborar un listado y mediante una ficha de datos se debe recabar información sobre diversos aspectos laborales.

Una vez se tenga el registro de todas las personas, el programa debe elaborar un programa de Inducción en el cual se dé a conocer las bondades del programa, sus beneficios e importancia que tiene tanto para las personas y las empresas. Posteriormente se debe desarrollar un plan de capacitación sobre aspectos relacionados a la empleabilidad. En toda esta fase se debe motivar permanentemente a los trabajadores para que logren la meta de certificarse.

Estas capacitaciones se pueden hacer con el uso de la tecnología, mediante cursos virtuales.

- **Proceso de certificación de competencias laborales**

Este proceso es muy importante, debido a que el trabajador debe demostrar tener las competencias laborales del área en el cual se está certificando, sin embargo, se debe incluir en la evaluación las habilidades blandas que son necesarias para el desarrollo efectivo de los trabajadores en el logro de las actividades y en el logro de un clima laboral favorable.

- **Capacitación continua**

El programa Impulsa Perú, una vez que termina el proceso de certificación finaliza allí sus acciones, sin embargo según el estudio los colaboradores necesitan seguir fortaleciendo con nuevos conocimientos y técnicas el desarrollo de sus actividades, por lo que se propone implementar un abanico de cursos cortos y prácticos que conlleven a una recertificación de las competencias y sobre todo mantenerlos actualizados para que sus niveles de empleabilidad siempre estén presentes en un mercado laboral cada vez más competitivo.

- **Evaluación del impacto de la certificación (empresa- beneficiario)**

Se propone implementar un sistema de encuestas sistematizadas para conocer el impacto del programa por parte de los beneficiarios, que permita identificar aspectos de mejora

Fase 3: Seguimiento Expost al Programa

El estado peruano, viene implementando desde hace algunos años, la evaluación de los resultados de todas las acciones en las que se utilizan recursos públicos, como el Programa Impulsa Perú. Es por ello que se propone implementar la fase de evaluación de impacto de la certificación, tanto a nivel del beneficiario certificado, así como de la empresa.

Para ello se debe implementar una serie de indicadores de productividad y aspectos relacionados a la empleabilidad que indiquen los resultados logrados y que sirvan de una motivación al programa para seguir mejorando continuamente sus actividades de certificación laboral, el cual es muy importante para reducir las brechas en este aspecto.

6.- PROGRAMA DE ACTIVIDADES

Objetivos Específicos	Estrategias	Actividades	Período de Ejecución (Meses)												Resultados Esperados		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
Identificar las necesidades de certificación laboral que requieren los trabajadores según los perfiles requeridos por las empresas.	Contratar los servicios de consultoría para realizar la evaluación de la oferta laboral y la demanda de certificación en la región Lambayeque, identificando a los trabajadores y empresas que participaran en el proceso de certificación de competencias laborales.	Realizar proceso de licitación y selección de los servicios de consultoría.														Consultoría especializada	
		Identificar las principales actividades laborales que se desarrollan en las empresas														Oferta laboral	
		Realizar un inventario de necesidades de certificación en los trabajadores de las empresas															Demanda de certificación
		Realizar el informe de oferta y demanda laboral															Informe

7.- PRESUPUESTO.

ítem	Actividades	Cantidad	Costo Unitario (s/.)	Total (s/.)
1	Consultoría para identificar oferta y demanda laboral para la certificación	1	10 000	10 000
2	Desarrollar el programa de inducción	1	8 000	8 000
3	Desarrollo del proceso de certificación	500	6 00	300 000
4	Desarrollar el plan de capacitación	1	100 000	100 000
5	Servicio de Consultoría para que realice la evaluación de impacto del servicio de certificación	1	20 000	20 000
6	Gestión administrativa del Programa (15 meses)	15	10 000	150 000
Total				588.000

8.- GRÁFICO – MODELO PROPUESTO

A continuación, se presenta el diagrama del Modelo que resume la propuesta



Anexo 08: Validación de la propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Chiclayo, 04 de Enero de 2021

Señor.

Msc. Fernando Santos Cubas

Ciudad. -

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del desarrollo del trabajo de la investigación con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública

Como parte del proceso se ha Diseñado un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque el mismo que por el rigor, se nos exige validar su contenido. Por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre el Diseño de la Propuesta.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

Firma _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Diseño de Propuesta

1. Nombre de Propuesta:

Modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque.

2. Autor

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

3. Objetivo:

Proponer un Modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque

4. Estructura:

El programa está estructurado de la siguiente manera:

Presentación
Objetivos de la propuesta
Fundamentación
Diagrama



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECO DE TESIS				
TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por Competencias Laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.”				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es el modelo que basado en el enfoque por competencias laborales que se debe tener en consideración para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?	Diseñar un Modelo por Competencias Laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque	Si se diseña un Modelo por Competencias Laborales entonces se logrará mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en Región Lambayeque - 2019	V.I. (Modelo de Gestión por Competencias Laborales)	Marco Normativo del Sector y del Programa
¿Cómo influye la aplicación de un Modelo por Competencias Laborales en la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?				Fortalecimiento de enfoque por competencias laborales
PE1	OE1	HE1	V.D. (Empleabilidad)	Conocimientos
13. ¿Cuál es la empleabilidad de los beneficiarios atendidos por el Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque?	1.- Diagnosticar la situación de la empleabilidad de los beneficiarios certificados por el programa Impulsa Perú			Competencias blandas
PE2	OE2			Actitud para la búsqueda de empleo
14. ¿Qué Modelo por competencias laborales debe de tener el Programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios?	2.-Diseñar un Modelo por competencias laborales orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			Mercado laboral
PE3	OE3			
15. ¿De qué forma se determinará si la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú puede ser considerada?	3.- Validar la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			

PROPUESTA DE MODELO BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Presentación

El Modelo busca mejorar los niveles de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, el cual se encuentra fundamentado en el enfoque por competencias, siendo relacionado con los conocimientos, habilidades y destrezas que deben tener las personas para poder ser competitivas en el desarrollo de una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática (Orefice & Guraziu, 2019).

Objetivos

General: Diseñar un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa “Impulsa Perú” en la región Lambayeque.

Específicos

1. Identificar las necesidades de certificación laboral que requieren los trabajadores según los perfiles requeridos por las empresas.
2. Fortalecer el vínculo entre el programa Impulsa Perú y las empresas participantes
3. Implementar el proceso de inducción al programa
4. Ejecutar el proceso de certificación de competencias a los beneficiarios.
5. Implementar capacitaciones permanentes para fortalecer la empleabilidad.
6. Evaluar el impacto de la certificación en las empresas y en la empleabilidad de los beneficiarios certificados.
7. Implementar la Mejora continua del Programa

Fundamentos

La propuesta está basada en los fundamentos socioeducativo, psicológico y socioeconómico, considerando que actualmente en nuestra sociedad, vienen

dándose diversos cambios que genera la necesidad de estar en permanente formación y actualización principalmente en la etapa adulta (Corrales & Rodríguez)

Diseño de la propuesta.





FICHA DE VALIDACIÓN DEL DISEÑO DE MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE. A JUICIO DE EXPERTOS

N°	INDICADOR	CATEGORIA				
		Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
01	La redacción empleada es clara, precisa y coherente.	X				
02	La conceptualización de la propuesta es pertinente.	X				
03	Formulada en relación a los objetivos planteados.	X				
04	La justificación contempla aspectos relevantes.	X				
05	Los fundamentos guardan relación con la propuesta dada.	X				
06	La propuesta responde a las dimensiones de la variable.	X				
07	Parte de un buen diagnóstico de la realidad.	X				
08	Las estrategias planteadas son innovadoras y permiten la solución del problema.	X				
09	El Modelo incluye todos los elementos que permitirán el logro de los objetivos.	X				
10	Es adecuada a las características de la población en estudio.	X				

GRADO Y NOMBRE DEL EXPERTO: Msc. Fernando Santos Cubas

FIRMA DEL EXPERTO:



INFORME DE VALIDACIÓN DEL DISEÑO DE PROGRAMA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

NOMBRE DEL PROPUESTA:

DISEÑO DE MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

TESISTA:

LIC. BORIS PAUL RUIZ FACHO

DECISIÓN:

Después de haber revisado el Diseño de propuesta, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá el logro de los objetivos planteados en la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de enero de 2020

FIRMA EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Chiclayo, 04 de Enero de 2021

Señora.

Msc. María José Arbulú Silva

Ciudad. -

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del desarrollo del trabajo de la investigación con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública

Como parte del proceso se ha Diseñado un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque el mismo que por el rigor, se nos exige validar su contenido. Por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre el Diseño de la Propuesta.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

Firma _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Diseño de Propuesta

1.-Nombre de Propuesta:

Modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque.

2.- Autor

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

3.- Objetivo:

Proponer un Modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque

4.-Estructura:

El programa está estructurado de la siguiente manera:

Presentación
Objetivos de la propuesta
Fundamentación
Diagrama



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECO DE TESIS				
TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por Competencias Laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.”				
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cuál es el modelo que basado en el enfoque por competencias laborales que se debe tener en consideración para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?	Diseñar un Modelo por Competencias Laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque	Si se diseña un Modelo por Competencias Laborales entonces se logrará mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en Región Lambayeque - 2019	V.I. (Modelo de Gestión por Competencias Laborales)	Marco Normativo del Sector y del Programa
¿Cómo influye la aplicación de un Modelo por Competencias Laborales en la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?				Fortalecimiento de enfoque por competencias laborales
PE1	OE1	HE1	V.D. (Empleabilidad)	Conocimientos
16. ¿Cuál es la empleabilidad de los beneficiarios atendidos por el Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque?	1.- Diagnosticar la situación de la empleabilidad de los beneficiarios certificados por el programa Impulsa Perú			
PE2	OE2			Competencias blandas
17. ¿Qué Modelo por competencias laborales debe de tener el Programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios?	2.-Diseñar un Modelo por competencias laborales orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			
PE3	OE3			Actitud para la búsqueda de empleo
18. ¿De qué forma se determinará si la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú puede ser considerada?	3.- Validar la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			Mercado laboral

PROPUESTA DE MODELO BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Presentación

El Modelo busca mejorar los niveles de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, el cual se encuentra fundamentado en el enfoque por competencias, siendo relacionado con los conocimientos, habilidades y destrezas que deben tener las personas para poder ser competitivas en el desarrollo de una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática (Orefice & Guraziu, 2019).

Objetivos

General: Diseñar un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa “Impulsa Perú” en la región Lambayeque.

Específicos

8. Identificar las necesidades de certificación laboral que requieren los trabajadores según los perfiles requeridos por las empresas.
9. Fortalecer el vínculo entre el programa Impulsa Perú y las empresas participantes
10. Implementar el proceso de inducción al programa
11. Ejecutar el proceso de certificación de competencias a los beneficiarios.
12. Implementar capacitaciones permanentes para fortalecer la empleabilidad.
13. Evaluar el impacto de la certificación en las empresas y en la empleabilidad de los beneficiarios certificados.
14. Implementar la Mejora continua del Programa

Fundamentos

La propuesta está basada en los fundamentos socioeducativo, psicológico y socioeconómico, considerando que actualmente en nuestra sociedad, vienen

dándose diversos cambios que genera la necesidad de estar en permanente formación y actualización principalmente en la etapa adulta (Corrales & Rodríguez)

Diseño de la propuesta.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL DISEÑO DE MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE. A JUICIO DE EXPERTOS

N°	INDICADOR	CATEGORÍA				
		Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
01	La redacción empleada es clara, precisa y coherente.	X				
02	La conceptualización de la propuesta es pertinente.	X				
03	Formulada en relación a los objetivos planteados.	X				
04	La justificación contempla aspectos relevantes.	X				
05	Los fundamentos guardan relación con la propuesta dada.	X				
06	La propuesta responde a las dimensiones de la variable.	X				
07	Parte de un buen diagnóstico de la realidad.	X				
08	Las estrategias planteadas son innovadoras y permiten la solución del problema.	X				
09	El Modelo incluye todos los elementos que permitirán el logro de los objetivos.	X				
10	Es adecuada a las características de la población en estudio.	X				

GRADO Y NOMBRE DEL EXPERTO: Msc. María José Arbulú Silva

FIRMA DEL EXPERTO:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL DISEÑO DE PROGRAMA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

NOMBRE DEL PROPUESTA:

DISEÑO DE MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

TESISTA:

LIC. BORIS PAUL RUIZ FACHO

DECISIÓN:

Después de haber revisado el Diseño de propuesta, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá el logro de los objetivos planteados en la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de enero de 2020

FIRMA EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Chiclayo, 04 de Enero de 2021

Señora.

Msc. Karla Gabriela Reyes Gutiérrez

Ciudad. -

De mi consideración

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del desarrollo del trabajo de la investigación con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión Pública

Como parte del proceso se ha Diseñado un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque el mismo que por el rigor, se nos exige validar su contenido. Por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre el Diseño de la Propuesta.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Matriz de consistencia

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

Firma _____



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Diseño de Propuesta

1.- Nombre de Propuesta:

Modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque.

2.- Autor

Lic. Boris Paul Ruiz Facho

3.- Objetivo:

Proponer un Modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en la región Lambayeque

4.- Estructura:

El programa está estructurado de la siguiente manera:

Presentación
Objetivos de la propuesta
Fundamentación
Diagrama



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por competencias laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE PROYECTO DE TESIS					
TÍTULO: Modelo para la empleabilidad basado en el enfoque por Competencias Laborales de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque.”					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	
¿Cuál es el modelo que basado en el enfoque por competencias laborales que se debe tener en consideración para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?	Diseñar un Modelo por Competencias Laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque	Si se diseña un Modelo por Competencias Laborales entonces se logrará mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú en Región Lambayeque - 2019	V.I. (Modelo de Gestión por Competencias Laborales)	Marco Normativo del Sector y del Programa	
¿Cómo influye la aplicación de un Modelo por Competencias Laborales en la mejora de la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, Región Lambayeque?				Fortalecimiento de enfoque por competencias laborales	
PE1	OE1	HE1		V.D. (Empleabilidad)	Conocimientos
19. ¿Cuál es la empleabilidad de los beneficiarios atendidos por el Programa Impulsa Perú en la Región Lambayeque?	1.- Diagnosticar la situación de la empleabilidad de los beneficiarios certificados por el programa Impulsa Perú				Competencias blandas
PE2	OE2		V.D. (Empleabilidad)	Actitud para la búsqueda de empleo	
20. ¿Qué Modelo por competencias laborales debe de tener el Programa Impulsa Perú para mejorar la empleabilidad de sus beneficiarios?	2.-Diseñar un Modelo por competencias laborales orientado a mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.			Mercado laboral	
PE3	OE3				
21. ¿De qué forma se determinará si la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú puede ser considerada?	3.- Validar la propuesta planteada de Modelo por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú.				

PROPUESTA DE MODELO BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES PARA MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

Presentación

El Modelo busca mejorar los niveles de empleabilidad de los beneficiarios del Programa Impulsa Perú, el cual se encuentra fundamentado en el enfoque por competencias, siendo relacionado con los conocimientos, habilidades y destrezas que deben tener las personas para poder ser competitivas en el desarrollo de una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática (Orefice & Guraziu, 2019).

Objetivos

General: Diseñar un modelo basado en el enfoque por competencias laborales para mejorar la empleabilidad de los beneficiarios del Programa “Impulsa Perú” en la región Lambayeque.

Específicos

15. Identificar las necesidades de certificación laboral que requieren los trabajadores según los perfiles requeridos por las empresas.
16. Fortalecer el vínculo entre el programa Impulsa Perú y las empresas participantes
17. Implementar el proceso de inducción al programa
18. Ejecutar el proceso de certificación de competencias a los beneficiarios.
19. Implementar capacitaciones permanentes para fortalecer la empleabilidad.
20. Evaluar el impacto de la certificación en las empresas y en la empleabilidad de los beneficiarios certificados.
21. Implementar la Mejora continua del Programa

Fundamentos

La propuesta está basada en los fundamentos socioeducativo, psicológico y socioeconómico, considerando que actualmente en nuestra sociedad, vienen dándose diversos cambios que genera la necesidad de estar en permanente formación y actualización principalmente en la etapa adulta (Corrales & Rodríguez)

Diseño de la propuesta.





FICHA DE VALIDACIÓN DEL DISEÑO DE MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE. A JUICIO DE EXPERTOS

N°	INDICADOR	CATEGORÍA				
		Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
01	La redacción empleada es clara, precisa y coherente.	X				
02	La conceptualización de la propuesta es pertinente.	X				
03	Formulada en relación a los objetivos planteados.	X				
04	La justificación contempla aspectos relevantes.	X				
05	Los fundamentos guardan relación con la propuesta dada.	X				
06	La propuesta responde a las dimensiones de la variable.	X				
07	Parte de un buen diagnóstico de la realidad.	X				
08	Las estrategias planteadas son innovadoras y permiten la solución del problema.	X				
09	El Modelo incluye todos los elementos que permitirán el logro de los objetivos.	X				
10	Es adecuada a las características de la población en estudio.	X				

GRADO Y NOMBRE DEL EXPERTO: Msc. Karla Gabriela Reyes Gutiérrez

FIRMA DEL EXPERTO:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL DISEÑO DE PROGRAMA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

NOMBRE DEL PROPUESTA:

DISEÑO DE MODELO PARA LA EMPLEABILIDAD BASADO EN EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS LABORALES DE LOS BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA IMPULSA PERÚ EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE

TESISTA:

LIC. BORIS PAUL RUIZ FACHO

DECISIÓN:

Después de haber revisado el Diseño de propuesta, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá el logro de los objetivos planteados en la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de Enero de 2020

FIRMA EXPERTO