



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Desarrollo de alianzas público-privadas y empleabilidad de los habitantes  
de la ciudad de Lima, 2022

**AUTOR:**

Vasquez Cobos, Victor Manuel ([orcid.org/0000-0003-2452-7416](https://orcid.org/0000-0003-2452-7416))

**ASESORA:**

Dra. Panche Rodriguez, Odoña Beatriz ([orcid.org/0000-0002-1629-1776](https://orcid.org/0000-0002-1629-1776))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CALLAO - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo de investigación a mi hijo Ricardo y a mi familia, por el apoyo brindado durante todo el período de tiempo que tuve que tomarme para su realización.

## **Agradecimiento**

Mi profundo agradecimiento a los profesores que lograron encaminar mi trabajo de investigación, asimismo, a todas las personas que me brindaron su ayuda para el levantamiento de información y poder llegar a su finalización.

## Índice de Contenidos

|   |     |
|---|-----|
| Dedicatoria.....                          | ii  |
| Agradecimiento .....                      | iii |
| Índice de Contenidos .....                | iv  |
| Índice de Tablas .....                    | v   |
| Índice de Gráficos .....                  | vii |
| RESUMEN .....                             | ix  |
| ABSTRACT .....                            | x   |
| I. INTRODUCCIÓN .....                     | 1   |
| II. MARCO TEÓRICO .....                   | 5   |
| III. METODOLOGÍA .....                    | 15  |
| 3.1. Tipo y Diseño de Investigación ..... | 15  |
| 3.2. Variables y Operacionalización ..... | 15  |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....  | 17  |
| 3.4 Procedimiento .....                   | 19  |
| 3.5 Método de Análisis de Datos .....     | 19  |
| 3.6 Aspectos Éticos .....                 | 20  |
| IV. RESULTADOS .....                      | 21  |
| V. DISCUSIÓN.....                         | 24  |
| VI. CONCLUSIONES .....                    | 29  |
| VII. RECOMENDACIONES.....                 | 31  |
| REFERENCIAS .....                         | 33  |
| ANEXOS.....                               | 38  |

## Índice de Tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas o duras) son importantes para su empleabilidad .....        | 73 |
| Tabla 2: Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo .....   | 74 |
| Tabla 3: Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo .....   | 75 |
| Tabla 4: Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral.....  | 76 |
| Tabla 5: Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales .....                                   | 77 |
| Tabla 6: El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad .....   | 78 |
| Tabla 7: Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno .....  | 79 |
| Tabla 8: Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno .....   | 80 |
| Tabla 9: Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo .....   | 81 |
| Tabla 10: Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente .....  | 82 |
| Tabla 11: Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad .....  | 83 |
| Tabla 12: La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad.....   | 84 |
| Tabla 13: Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes .....               | 85 |
| Tabla 14: Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes .....  | 86 |
| Tabla 15: Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral.....                    | 87 |
| Tabla 16: Cree que los requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo .... | 88 |

|  |    |
|--|----|
| Tabla 17: El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad .....  | 89 |
| Tabla 18: Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado .....                                       | 90 |
| Tabla 19: Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania ..... | 91 |
| Tabla 20: La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad .....                    | 92 |
| Tabla 21: Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita .....                       | 93 |
| Tabla 22: El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad .....                          | 94 |
| Tabla 23: Correlación Empleabilidad con La Relación entre Empleabilidad, Competencias Profesionales y Educación .....  | 95 |
| Tabla 24: Correlación Empleabilidad con Situación del Empleo y la Empleabilidad .....  | 96 |
| Tabla 25: Correlación Empleabilidad con El Mercado de Trabajo Local .....  | 97 |
| Tabla 26: Correlación Empleabilidad con Capacitación de los Actores Sociales ..  | 98 |

## Índice de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| Gráfico 1: Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas o duras) son importantes para su empleabilidad .....        | 73 |
| Gráfico 2: Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo .....   | 74 |
| Gráfico 3: Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo .....   | 75 |
| Gráfico 4: Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral.....  | 76 |
| Gráfico 5: Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales .....                                   | 77 |
| Gráfico 6: El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad.....  | 78 |
| Gráfico 7: Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno .....  | 79 |
| Gráfico 8: Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno .....   | 80 |
| Gráfico 9: Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo .....   | 81 |
| Gráfico 10: Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente .....  | 82 |
| Gráfico 11: Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad .....  | 83 |
| Gráfico 12: La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad.....   | 84 |
| Gráfico 13: Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes.....                | 85 |
| Gráfico 14: Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes .....  | 86 |
| Gráfico 15: Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral .....                   | 87 |
| Gráfico 16: Cree que los requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo .... | 88 |

|  |    |
|--|----|
| Gráfico 17: El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad .....  | 89 |
| Gráfico 18: Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado .....                                       | 90 |
| Gráfico 19: Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania ..... | 91 |
| Gráfico 20: La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad .....                    | 92 |
| Gráfico 21: Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita .....                       | 93 |
| Gráfico 22: El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad .....                          | 94 |

## RESUMEN

El objetivo principal o general de esta investigación fue asociar las variables: alianzas Público-Privadas y empleabilidad, determinando a través de un enfoque cuantitativo la relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales y educación, situación del empleo y la empleabilidad, el mercado de trabajo local, y el empleo, empleabilidad y capacitación desde la visión de los actores sociales de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022. Esta investigación es de enfoque Mixto con un diseño anidado o incrustado concurrente del modelo dominante (DIAC), el enfoque dominante fue la variable cualitativa alianzas público-privadas; básica descriptiva, transversal, no experimental. Para el levantamiento de la información se trabajó con dos instrumentos, la entrevista realizada mediante una guía de entrevista aplicada a personas entendidas en el tema y la encuesta mediante el cuestionario, el cual se aplicó a una muestra de 50 habitantes de la ciudad de Lima, mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple, sobre un grupo de 1000 individuos que están en constante capacitación para mejorar su empleabilidad, tomando en consideración el error de precisión.

Los resultados muestran que ambas variables en su conjunto cumplen una función importante en beneficio de los habitantes de Lima.

*Palabras clave: Alianzas público-privadas, empleabilidad, sector público, sector privado.*

## ABSTRACT

The main or general objective of this research was to associate the variables: Public-Private partnerships and employability, determining through a quantitative approach the relationship between employability and professional skills and education, employment status and employability, the labor market local, and employment, employability and training from the perspective of the social actors of the inhabitants of the city of Lima, 2022. This research has a Mixed approach with a nested or embedded concurrent design of the dominant model (DIAC), the dominant approach was the qualitative variable public-private alliances; basic descriptive, cross-sectional, non-experimental. For the collection of information, two instruments were used, the interview conducted through an interview guide applied to people knowledgeable in the subject and the survey through the questionnaire, which was applied to a sample of 50 inhabitants of the city of Lima, through a simple random probabilistic sampling, on a group of 1000 individuals who are in constant training to improve their employability, considering the precision error.

The results show that both variables as a whole play an important role for the benefit of the inhabitants of Lima.

*Keywords: Public-private partnerships, employability, public sector, private sector.*

## I. INTRODUCCIÓN

La pandemia de la COVID-19 a nivel económico y social en América Latina ha causado un shock profundo, lo que ha ocasionado que se extinguieran los avances de crecimiento, empleo y lucha contra la pobreza. En cuanto al mercado laboral la reducción del empleo se evidencio de manera notoria, esto producto del cierre de pequeñas y medianas empresas, generando la reducción de ingresos para las familias, algunas descendieron más a la pobreza, asimismo, las personas que perdieron su trabajo y no encuentren nuevas oportunidades de recolocación, se verna en la necesidad de ingresar a programas de actualización. La formación profesional tendra nuevos desafíos porque las empress deberan recalificar a sus trabajadores o a los trabajadores que busquen una posición laboral. Dentro de las prioridades para la formación profesional se considera las alianzas entre el sector privado y las entidades de capacitación, generando programas que ayuden en la formación de las competencias demandadas en los diferentes puestos creados. (OIT; Fernando Vargas, 2020; MTPE, 2020).

En el trimestre comprendido entre el mes de diciembre 2021 a febrero 2022, la población en edad de trabajar en Lima Metropolitana era de 8 millones 73 mil 900 personas, es la población que esta demandando un empleo de calidad. La Población Económicamente representa el 66.3% (5 millones 354 mil 800 personas) y por la Población Económicamente No activa asciende al 33.7% (2 millones 719 mil 100 personas). Debemos considerar que la población empleada subio en todos los niveles de educación; la población con educación se incremento en 41.6% (115 mil 800 personas), la población con educación secundaria tiene el 19.7% (410 mil 600 personas), personas con educación técnica tienen el 9.6% (78 mil 800 personas) y los empleados con estudios universitarios aumentaron en 3.6% (37 mil 900 personas). (INEI, Encuesta Permanente de Empleo, 2020).

En tal sentido, este estudio planteó de acuerdo a la necesidad de revisar las condiciones básicas de ambas variables; permitiendo reflexionar y discutir desde la percepción de los participantes emanando en la siguiente interrogante ¿Qué percepción tienen los habitantes de la ciudad de Lima respecto a desarrollo de

alianzas pública-privadas, 2022? Y de acuerdo al tratamiento realizado con el recojo de los datos de forma cuantitativa para la segunda variable se planteó las siguientes interrogantes ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias profesionales y educación con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la situación del empleo y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre el mercado de trabajo local y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación de los actores sociales y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022?

La presente investigación se justifico según Fernandez y Baptista (2014), una investigación puede realizarse con la finalidad que ayude a resolver un problema social o construir una nueva teoría, adicionalmente se pueden establecer diversos criterios que evalúen el estudio propuesto, por tanto este estudio es Conveniente porque ayudara a conocer como se podrian dar las Alianzas Público-Privadas en apoyo a mejorar la empleabilidad de los ciudadanos, siendo además diferenciada porque no se trata sobre temas de infraestructura las cuales son más comunes y servira para tambien evaluar el comportamiento de los entes intervinientes en el trabajo en conjunto para conseguir el o los objetivos trazados. Es de Relevancia Social, porque ayudara a mejorar la reinserción laboral la cual ayudara a las personas a mejorar su situación económica, ademas de sus conocimientos y habilidades, se puede proyectar este tipo de alianzas inicialmente en los Gobiernos Locales, ayudando ademas a que se mejore la empleabilidad de su comuna dentro de las empresas de la misma, lo cual adicionalmente ayudara a descongestionar el transito caotico existente porque si los ciudadanos laboran en su misma comuna no tienen que estar trasladandose por trabajo a otras localidades. Tiene Valor Teórico, porque se lograra tener el conocimiento sobre el funcionamiento de las Alianzas Público-Privadas en un entorno diferente al del conocido que es en su mayoría infraestructura; la información del estudio determinara que tan pertinente es poner en la practica este tipo de alianzas, teniendo en cuenta que esta propuesta se lleve a una aplicación practica. En cuanto a la Utilidad Metodológica, esta estructura ayudará a tener una mejor definición del sentido

de las Alianzas Público-Privadas considerando que actualmente son vistas para proyectos de inversión, que son en beneficio de las comunidades, en esta oportunidad no se trata de inversión puntualmente sino de la ayuda mutua entre el Sector Público y el Sector Privado.

Esta investigación esta dentro del Segundo Eje Tematico del CEPLAN (Equidad y Justicia Social) alineado a los objetivos 10 Reducción de la pobreza, el 11 Promoción de la igualdad de oportunidades de discriminación y el 14 Acceso al empleo pleno, digno y productivo; son politicas donde el Estado tiene el compromiso de promover el empleo digno para con sus ciudadanos, evitando actos discriminatorios, el acceso a la capacitación, a las tecnologías; fomentando la concertación con el sector privado, como punto importante es generar un valor agregado en la empleabilidad de las personas, esta propuesta esta encaminada a generar Alianzas Público-Privadas alineadas a mejorar la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, los que consiguiendo o manteniendo un empleo digno se generara la reducción de los indices de pobreza, el acceso a cursos de capacitación ayudara a evitar la discriminación referida a las capacidades profesionales del ciudadano, lo cual genera igualdad de oportunidad.

Asimismo, esta alineado al Objetivo 8 que es promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el planteamiento de este tipo de alianzas, busca que la empleabilidad de los ciudadanos de la ciudad de Lima ayude a que puedan conseguir un empleo digno, incrementar no solo para los jóvenes sino a nivel general el acceso a cursos de capacitación, reducir el trabajo informal, el cual no cuenta con las obligaciones de ley vigentes, además generan explotación laboral.

Como objetivo general se formulò descubrir la percepción que tienen los habitantes de la ciudad de Lima respecto a desarrollo de alianzas pública-privadas, 2022, y los objetivos siguientes: Señalar la relación que existe entre las competencias profesionales y educación con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022. Señalar la relación que existe entre la situación del empleo y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022. Señalar la relación que existe entre el mercado de trabajo local y empleabilidad de los

habitantes de la ciudad de Lima, 2022. Señalar la relación que existe entre la capacitación de los actores sociales y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022.

Como hipótesis para la variable cuantitativa se propuso: Las competencias profesionales y educación se relacionan con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022; La situación del empleo se relaciona con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022; El mercado de trabajo local se relaciona con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022; La capacitación de los actores sociales se relaciona con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Es conocido que el impacto de la pandemia del COVID-19 ha golpeado de una manera casi total en la empleabilidad del país, se estima que se perdieron 6 millones de empleos y la población que tenía trabajo se redujo en 39.6% durante el segundo semestre del año 2020 según datos del INEI, asimismo el Producto Bruto Interno (PBI) se redujo en 30.2%. (INEI, 2020)

En el ámbito nacional Jara (2020) realiza una investigación que tiene por objetivo establecer la influencia que tienen las alianzas público privadas sobre el desarrollo de proyectos educativos de cooperación internacional en las regiones al interior del Perú. La investigación es de un enfoque cualitativo, con un diseño correlacional causal y documental, puntualmente esta investigación tiene como propósito aumentar los conocimientos científicos con respecto a los proyectos educativos realizados mediante alianzas público privadas. En cuanto a la técnica utilizada para la recolección de datos, esto se dio en base al análisis documental y de contenido, además de entrevistas realizadas a expertos. La metodología empleada ha sido básica no aplicada, cuyo propósito es aumentar los conocimientos científicos pero sin contrastarlos de forma práctica. Se señala que las alianzas público privadas han sido útiles para fomentar el desarrollo de proyectos de cooperación, sean estos educativos, comerciales, de turismo y agricultura; asimismo se encontraron determinadas limitantes en su desarrollo por la falta de fomento y promoción entre los diferentes sectores. Por otro lado, una de las limitantes es con respecto a los gobiernos locales (Municipalidades) son las barreras políticas y burocráticas. Se recomienda que se deben generar incentivos, herramientas y plataformas que fomenten las alianzas público privadas, así vez que deben ser reguladas bajo un marco legal.

Aviles (2017) realizó un trabajo de investigación cualitativa cuya finalidad es evaluar las estrategias conjuntas entre el sector público y el privado, sobre todo ver de mejorar las políticas públicas en la fase de implementación para mejorar la eficacia, para este fin se realizó la revisión documental producida por PRONIÑO, además de realizar 23 entrevistas semiestructuradas a personas claves en esta APP. A diferencia de otras APP's, PRONIÑO no se enfoca en una

inversión de infraestructura sino en el apoyo social sobre la población vulnerable (Niños). Se concluye que la APP fue beneficiosa en la implementación de las políticas sobre el trabajo infantil, brindando mayor eficacia. Dentro de las limitantes que se presentaron en esta APP PRONIÑO, es en el consenso sobre planificación, resultados y objetivos de manera conjunta, además, no se logró un consenso sobre quien debería liderar, generando conflictos entre los actores. El marco normativo en el Perú muestra cierta rigidez en incorporar proyectos público-privados que no sean de infraestructura, por tal motivo el número de APP's direccionados a temas de educación o de carácter social es reducido.

Pizarro y Alatrística (2016) realizaron una Investigación Cuantitativa desarrollando un Análisis Explicativo con la finalidad de explicar el real impacto que tienen las Alianzas Público-Privadas en el nivel de competitividad regional; los resultados alcanzados mencionan un efectivo desempeño en cuanto a los resultados socioeconómicos, de infraestructura y sobre el capital humano. Debemos resaltar que dentro de las recomendaciones que realizan, mencionan que la inversión realizada por las Alianzas Público-Privadas brindan resultados positivos y efectivos que pueden disminuir las brechas que actualmente existen en educación.

Según Ollague (2017) su investigación examina la propuesta de un modelo empresarial de Asociación Público-Privada (APP), teniendo como objetivo de estudio proponer un modelo empresarial con la realización de alianzas público-privadas, por intermedio de los municipios de la provincia de El Oro (Ecuador) generen su desarrollo socioeconómico. La investigación es de tipo cuantitativa, con una metodología de investigación de tipo no experimental cuyo diseño es transeccional (transversal), descriptivo y correlacional. El tamaño de la muestra que se obtuvo en base al cálculo realizado a la población de la provincia El Oro fue de 384 habitantes, aunque en el levantamiento de información se realizaron 440 encuestas donde intervinieron: alcaldes, concejales, líderes de opinión, profesores universitarios, estudiantes universitarios, entre otros. Se encontró una aceptación al modelo a desarrollar entre los municipios y la empresa privada, que desarrollen las potencialidades que tiene cada municipio, mediante la cooperación y participación conjunta entre el sector público y privado. Concluye

que de acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis estadístico otorgan aceptación por parte de los ciudadanos para la creación de las alianzas público-privadas para mejorar cada sector económico de los municipios de la provincia del Oro.

Según Botero (2017) en su artículo *Importancia y Perspectivas de las Alianzas Público-Privadas en el Mundo, Latinoamérica y Colombia*; se realiza una revisión desde el surgimiento de las Alianzas Público-Privadas durante los años 1980 a 2016, donde se presentan conceptos, su evolución, modalidades, ventajas y obstáculos. Este presente trabajo se realizó con la finalidad de presentar recomendaciones para proyectos que forman parte de los planes de desarrollo de Medellín y Antioquia, los cuales pueden realizarse de mejor forma mediante las Alianzas Público-Privadas. La metodología que se utilizó para la realización del artículo fue desarrollada en tres etapas (Preparatoria, descriptiva y evaluativa). En la Etapa Preparatoria, se centró en la búsqueda de conceptos, revisión de bases de datos y fuentes documentales; organizar la información obtenida para la redacción del artículo. En la Etapa Descriptiva, se vio el surgimiento del término, similitudes al respecto, considerando ámbitos geográficos, aspectos jurídicos, las bondades y dificultades presentadas. En la Etapa Evaluativa, se ven los resultados obtenidos en base a las 65 fuentes consultadas y en 53 proyectos de donde se consiguió información para ver cómo se distribuye el riesgo en las APP. Se determina que existen ventajas que se pueden tener por intermedio de las APP, tales como la unidad de interés entre el sector público y privado, lo cual los fortalece. Además promueve la competencia entre los operadores de servicios, se mejora la eficiencia y calidad en la prestación de servicios, las empresas privadas mejoran su capacidad técnica y financiera, y se dinamiza el mercado de capitales. Dentro de las desventajas encontradas, podemos mencionar la falta de voluntad política para su implementación, regímenes proteccionistas que rechazan este tipo de asociaciones.

De Haro (2018) planteó una investigación cualitativa con la finalidad de ver la importancia del sector privado como un actor en las Alianzas Público-Privadas para el desarrollo. El sector privado es un agente de desarrollo que

tienen actualmente relevancia en la reducción de la pobreza y otras desigualdades de manera eficiente. Este trabajo se centra en el proyecto BEST que es una colaboración de la Fundación Entreculturas y Accenture que tienen como finalidad formar a los jóvenes y estos puedan tener una mejor inserción laboral, se pretende demostrar que estos proyectos benefician aún más con la participación de las Alianzas Público-Privadas. El proyecto BEST es una iniciativa dirigida a jóvenes que no contaban con aptitudes que se solicitan en el mercado laboral, se les brinda cursos formativos con la finalidad de que se integren en el mercado laboral, cuentan con un conjunto de entidades que ofrecen puestos laborales dirigidos a los estudiantes de sus centros de formación. El estudio concluye que las Alianzas Público-Privadas tienen un papel importante del desarrollo humano y en la lucha contra la pobreza. Considerar que no todas las empresas muestran interés en temas de desarrollo, se debe considerar ver la lógica empresarial de generar riqueza, con la creación de un empleo decente, cumpliendo los temas legales y que promueva el respeto de los derechos humanos. Asimismo, debemos tener en cuenta que los proyectos realizados deben ser ganar-ganar, en cuanto al poder entre los actores involucrados este debe ser compartido.

Kononkova y Shaimukhamétova (2020) en su artículo sobre la Experiencia Latinoamericana con respecto a las Alianzas Público-Privadas, consideran que es una modalidad de interacción entre el Estado y las empresas privadas para la creación de bienes o servicios públicos. El estudio que propicia este artículo se centra en la experiencia latinoamericana en donde como una de sus conclusiones mencionan que el impulsar la cooperación público-privada, se muestra un dinamismo diferenciado en el desarrollo de proyectos de APP. La promoción de las Alianzas Público-Privadas ayuda en la nivelación del desarrollo económico de los países, gracias a nuevas opciones de inversión. El éxito de los proyectos realizados por las Alianzas público-Privadas se basa en las políticas de Estado que ayudan a crear un ambiente favorable, con mayor transparencia en la gestión de proyectos conjuntos.

Asimismo, la Fundación CODESPA (2013), menciona que es importante tener en cuenta que las Alianzas Público-Privadas han cobrado y vienen

cobrando un importante interés a nivel internacional y en la lucha contra la pobreza. Las Alianzas Público-Privadas sirven como un instrumento para poder canalizar la participación activa del sector privado en la lucha contra la pobreza, brindándole al sector privado tener voz y voto con respecto a la gestión de proyectos sociales. Es fundamental la construcción de confianza entre los entes que intervienen, crear espacios de coordinación y comunicación a nivel estratégico, asimismo, máxima dirección en el trabajo de los equipos. La confianza juega un papel importante por tal motivo las condiciones y compromisos de todos los miembros deben estar detalladas y todos los roles y contribuciones de cada uno de los intervinientes aporta a la alianza. Las alianzas deben estar dirigidas no solo en actividades o acciones a realizar, deben ser resultados de cambio social tangible. Se recomienda que una de las instituciones participantes debería tener el rol de coordinador dentro de la alianza, el cual gestione la comunicación entre las partes y encargarse de que los equipos dediquen el tiempo suficiente para conseguir las metas planteadas, con la finalidad de cumplir con los objetivos. Por último, tener en cuenta la visibilidad que tendrán los participantes, por tal motivo, se deben crear instrumentos que contengan las directrices para evitar posibles conflictos.

Según Vargas (2020, OIT) producto de la pandemia del COVID-19 se generó un profundo colapso económico y social en América Latina. En el mercado laboral es donde se evidenció una reducción drástica del empleo, producto del cierre de pequeñas y medianas empresas. Esto conlleva a generar preocupación con respecto a la pérdida de habilidades y competencias de las personas por la caída del empleo. Reintegrarse a nuevas posiciones laborales dependerá de la actualización de sus conocimientos por medio de programas de capacitación, con la finalidad de no quedar fuera del mercado laboral por no contar con las competencias requeridas. En este panorama las instituciones educativas establecieron de forma rápida ofertas de formación vía la virtualidad, aunque tomar esta alternativa generó la necesidad de capacitar y formar a sus docentes para poder cumplir con su rol formador. Por tanto, la formación profesional es un desafío para los trabajadores que perdieron su empleo.

*"Existe un creciente reconocimiento del hecho de que el progreso económico y el avance social están estrechamente relacionados. Las empresas deben aprender a integrar sus actividades con la sociedad, mientras que las organizaciones sociales tienen que aprender a colaborar con las empresas en lugar de desconfiar de ellas". (Michael Porter)*

Para Botero (2017) Las Alianzas Público-Privadas se refiere a un acuerdo entre el sector público y el sector privado, en donde los servicios o actividades a realizar en los proyectos son de responsabilidad del sector público y financiadas por el sector privado, donde se tienen objetivos compartidos. CIDEAL (2014) las Alianzas Público-Privadas son una cooperación voluntaria entre el sector público, sector privado y la comunidad, con la finalidad de brindar un impacto positivo en el desarrollo, que faciliten el acceso a los bienes y servicios que mejoren la calidad de vida de las personas.

Casado (2007) menciona que el concepto de APP es algo equívoco y debido a su complejidad no se tiene una definición que nos permita delimitar sus alcances, puntualmente la esencia de las APP apoya el involucrar al sector privado con el sector público para el logro de objetivos comunes. Se puede constatar que estas alianzas establecen una cooperación voluntaria para definir objetivos mediante una responsabilidad compartida donde se identifiquen beneficios mutuos, riesgos, inversiones y una distribución equitativa del poder.

Según el Ministerio de Economía y Finanzas (2020) las Alianzas Público-Privadas en el Perú se definen como una clase de participación de la inversión privada, por medio de contratos a largo plazo donde intervenga el Estado, por intermedio de alguna entidad pública y una o más entidades privadas, donde se distribuyen riesgos y recursos de preferencia privados.

En el Perú el 13 de mayo de 2008, mediante el Decreto Legislativo N°1012 se aprueba la Ley Marco de Asociaciones Público-Privadas para la generación de empleo productivo y dicta normas para la agilización de los procesos de promoción de la inversión privada. Considera que las APP forman parte de las diversas modalidades contractuales para el desarrollo de proyectos de infraestructura pública y servicios públicos con la participación del sector privado.

Según el artículo 29 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1362, las Asociaciones Público-Privadas (APP) en el Perú se constituyen como una de las modalidades donde participa la inversión privada, con una adecuada distribución del riesgo del proyecto, destinando los recursos del sector privado de forma preferente. La definición de APP se basa en el marco legal y en las buenas prácticas, donde se consideran una asignación adecuada del riesgo entre los sectores público y privado, teniendo en cuenta que en todas las fases del desarrollo se busque la combinación óptima entre el costo y la calidad del servicio o producto que se entrega a los usuarios.

En el Ámbito de su Aplicación de las Alianzas Público-Privadas el artículo 2 del Decreto Legislativo N°1362, nos indica que el presente Decreto Legislativo es de aplicación a las entidades pertenecientes al Sector Público No Financiero (SPNF), conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1276, Decreto Legislativo que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público No Financiero, es decir, los Ministerios, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales así como otras entidades públicas habilitadas mediante ley expresa. Respecto al ámbito territorial, la Ley Marco de APP y su reglamento se aplican en todo el territorio nacional y en los tres niveles de gobierno, siendo de cumplimiento obligatorio para cualquier funcionario y/o servidor público.

Genteuil (2011) definir lo que es el sector privado es un tema complejo, establecer una definición oficial no tiene un consenso preciso, en el sentido que se brinda en realidad a este concepto se trata de inversores privados; empresas con fines de lucro y fundaciones privadas, estos sectores parecen destinados a jugar un papel importante en el futuro, por tanto, constituyen lo que entendemos por sector privado.

Ricardo (2020) sector privado es aquel segmento económico que no está dirigido por agencias u organizaciones gubernamentales, este está conformado por las empresas cuyos fines son lucrativos, asimismo este sector incluye lo que no es parte del sector público. Se debe de tener en cuenta que el sector privado proporciona bienes y servicios para quienes los pueden pagar.

Rueda (2011) en su artículo nos menciona que el Sector Público también es denominada como una Administración Pública que tiene como función principal producir bienes y servicios dirigidos a la sociedad en favor de aquellos grupos sociales desfavorecidos, considerando que los recursos que se destinan a financiar proceden principalmente de los impuestos recaudados. En un sentido amplio se puede definir como entidades que producen servicios que no se destinan para la venta, pueden tener empresas donde realizan actividades empresariales; a este tipo de entidades empresariales se denominan de naturaleza pública porque son controladas por el Estado. En el sentido de sector público estatal, se refiere a aquellas empresas públicas e instituciones que dependen de la Administración del Estado.

Surdez (2011) en cuanto a las diferencias que existen entre el sector privado y público; menciona que el sector privado está compuesto por organismos de reducida magnitud y que su estructura como sus procedimientos son planificados, además las políticas son realizadas por un grupo administrativo reducido, y pueden modificarse de forma rápida dependiendo de las situaciones que se presentes como disposiciones fiscales, coyuntura actual, entre otros; las decisiones que se deben tomar las tienen un reducido número de personas, quienes lo hacen de forma clara, rápida y ágil. En el sector público en cuanto a la estructura administrativa, está es más compleja lo que dificulta la operabilidad de sus procedimientos, asimismo, por la diversidad de atribuciones las decisiones se hacen difíciles, teniendo una comunicación lenta y confusa; en cuanto a la toma de decisiones que son fundamentales en este sector, estas son en base a políticas generales, con trasfondo político.

Erices (2011) menciona que el concepto de habitante ha sido frecuentemente vinculado cuando se habla sobre el Estado, considerando como sinónimo de ciudadano, siendo esto incorrecto porque tienen confusa injerencia jurídica en constituciones, brindándole propiedad a un sujeto que solo ocupa un lugar en el territorio. El habitante es aquel que pertenece a una Nación, entendiendo como nación a un conjunto de personas que pertenecen a un lugar donde nacen, donde mantienen una supremacía cultural que todos comparten, por lo que se será habitante mientras exista un nexo de pertenencia con la

nación. Considera que para ser habitante solo bastará el permanecer físicamente en un determinado lugar, no se tiene necesidad de que se participe en ideales políticos.

Lizcano (2012) nos muestra un planteamiento del concepto de ciudadano de enfocado en tres ámbitos: ciudadano en sentido amplio, considera a una persona pasiva que teniendo la madurez adecuada no se involucra en asuntos público; ciudadano en sentido restringido es aquel pasivo que tampoco participa en asuntos públicos que tiene madurez y adicionalmente derechos políticos; ciudadano activo que es quien participa de los asuntos públicos libremente de su estatus jurídico y político.

Según Fernández (2019) Empleabilidad viene de la traducción de la palabra employability, que es el resultado de las palabras emply (Empleo) y ability (Habilidad), lo cual significa "habilidad para obtener y conservar un empleo. Considera que la empleabilidad tiene un concepto dinámico, entendiendo a esta como el potencial de la persona a ser empleada para laborar en una empresa, siendo un concepto central para el mundo laboral y es un desafío para las sociedades modernas.

Campos (2003) la empleabilidad es el conjunto de aptitudes y de actitudes que tiene el individuo y le brindan la oportunidad de obtener un puesto de trabajo y sobre todo permanecer en el mismo. Desde una perspectiva de conocimiento elemental de empleabilidad, se definiría como la posición que ocupan los buscadores de trabajo en la fila, estar delante o al final, lo cual no dependerá de quien llego antes o después al mercado laboral, sino de los atributos o habilidades, los que las tengan serán los que estén al inicio de la fila.

McQuaid and Lindsay (2005) analizando el concepto de empleabilidad, concluyen que desde un concepto amplio nos permite analizar y describir de formas múltiples las barreras que enfrenta las personas desempleadas y empleadas para trascender cumpliendo las normas tradicionales y generalizadas entre el lado de la oferta y la demanda laboral, llegando a explicaciones y soluciones políticas que reflejen la combinación de factores que afecten el mercado laboral.

Gamboa et. al (2007) mencionan que la empleabilidad es una conveniencia entre la preparación y las competencias laborales que tiene un trabajador en cuanto a las demandas del mercado laboral en las cuales se encuentra, considerando que las demandas cambian frecuentemente, por tanto, una condición para mantener la empleabilidad es la continua formación y capacitación del individuo que hará posible su capacidad de responder a las nuevas demandas del mercado.

Rentería-Pérez y Malvezzi (2008) en su artículo sobre el constructo empleabilidad, mencionan que, de forma general, este término ofrece referencias para poder explicar la relación entre el empleo y el desempleo, en puntos como la selección de personal, continuidad laboral y el despido, siendo un instrumento de Gestión para el área de Recursos Humanos.

Llinares, et al (2020) realizaron un análisis de 239 artículos científicos con la finalidad de estudiar el marco teórico del concepto de empleabilidad, llegando a afirmar que este concepto como clave y motor del empleo desde la línea neoliberalista, asimismo que en base a lo analizado se puede estructurar en tres corrientes: la primera es centrada en la responsabilidad individual del individuo, la segunda es una crítica sobre todas las hipótesis o antecedentes de lo referido a conceptos anteriores y la última es donde denominan a la empleabilidad como Modelo Bioecológico de la Empleabilidad (MBE) aquí recoge todas las situaciones en donde se emplea el término, este modelo nos permite analizar a la empleabilidad tanto de un joven como de un adulto en la inserción laboral desde un punto social.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y Diseño de Investigación**

Para poder definir finalmente el tipo de investigación a realizar, se analizó la situación problemática encontrada, se realizó la Matriz de Consistencia (Anexo 3) en la cual se detalla el problema principal y los problemas específicos. Asimismo, se procedió a realizar la operacionalización de las variables (Anexo 1 y 2) para poder definir la metodología a utilizar en esta investigación.

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

Sánchez y Reyes (2006) menciona que la Investigación Básica o también conocida como pura o fundamental esta conduce a la búsqueda de conocimientos nuevos, así como nuevos campos de investigación, su propósito es recabar información con la finalidad de enriquecer el conocimiento científico dirigiéndose al descubrimiento de nuevos principios y leyes.

Posteriormente se realizó el uso del tipo aplicado para investigaciones futuras, tomando como base la investigación básica. (Ñaupas et al, 2018)

De acuerdo a los autores consultados podemos definir que para la presente trabajo se considera una Investigación Básica Descriptiva.

##### **3.1.2 Diseño de Investigación**

La Investigación a realizar es descriptiva, transversal, no experimental, mixta con un diseño anidado o incrustado concurrente del modelo dominante (DIAC) (Anexo 4).

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

Segura et. al (1992) una variable es una característica o atributo de personas o cosas que varían de uno a otro y en uno mismo en momentos diferentes. Se considera como una cosa que varía y la variación que se da es posible medirse.

Para la realización de la investigación se consideran el uso de 2 variables, las cuales son las siguientes:

- Variable 1: Alianzas Publico-Privadas
- Variable 2: Empleabilidad

### **3.2.1 Definición Conceptual**

#### **Variable 1: Alianzas Publico-Privadas**

En referencia a los autores podemos definir que las Alianzas Público-Privadas es un modo de participación de las empresas del sector privado con alguna entidad del sector público, aquí es donde el sector privado participa mediante la inversión o financiamiento de obras públicas.

#### **Variable 2: Empleabilidad**

De acuerdo a los diversos autores consultados, podemos indicar que conceptualmente hablando la Empleabilidad son el conjunto de habilidades que tiene una personas, estas son habilidades blandas y habilidades duras o técnicas, las cuales ayudan al individuo a ser empleable, pudiendo conseguir trabajo y mantenerse en el, además incluso puede poder conseguir una nueva posición laboral si así lo deseara.

### **3.2.1 Definición Operacional**

Reguant y Martínez Olmo (2014) consideran que la operacionalización de variables se trata de un proceso de desagregación de los conceptos teóricos imprecisos hasta llegar a un punto concreto, mediante sus indicadores, los cuales podemos observar, medir, recoger, valorar, etc.

Cazau (2004) menciona que la operacionalización de la variable es un proceso en el cual se transforma una variable teórica en experimental, que son observadas de forma directa teniendo como finalidad el medirlas. Asimismo, el operacionalizar nos sirve para reconocer a la variable, sus dimensiones, los indicadores y el índice, todo esto nos permitira interpretar la variable teórica en rasgos observables y medibles, desde lo general a lo singular.

De acuerdo a las definiciones encontradas con respecto a las variables elegidas para la realización de esta investigación, estas variables han sido operacionalizadas como se muestra en los Anexos 1 y 2.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

De acuerdo al informe Situacional del Mercado Laboral de Lima, realizado por el INEI en enero del 2022 la población económicamente activa es de 5 millones 113 mil 500 personas, lo cual representa al 63.8% de las personas que conforman a la población en edad de trabajar, asimismo, del 100% de la PEA tenemos que considerar que solo el 89.3% (4 millones 584 mil 215 personas) se encuentra ocupados laboralmente y el 10.7% (529 mil 285 personas) están desempleadas. (INEI, Informe Técnico, 2022).

En este estudio de investigación vamos a considerar una población de 1,000 habitantes de la ciudad de Lima, que han sido mapeados por su participación en los cursos, talleres virtuales, ferias laborales; actividades que se brindan por medio de la Bolsa Laboral de Lima, dentro de ellas podemos mencionar que se encuentran personas sin y con estudios, con y sin empleo, que buscan mejorar su empleabilidad, de esta manera poder conseguir un trabajo digno aquellos que están en su búsqueda, poder conseguir un nuevo trabajo quienes están laborando y quienes desean mantenerse en su trabajo.

#### **3.3.2 Muestra**

Arispe et. al (2020) definen a la muestra como un subgrupo de casos de una población en donde se recolecta la información o datos; una muestra bien seleccionada al trabajarla permite ahorrar tiempo y reducir costos. Se debe tener en consideración que la muestra y la población estén relacionadas con las preguntas de investigación y sus objetivos, además de ser estadísticamente representativa.

En cuanto a la muestra que se utilizara para esta investigación esta basada en una población finita, el cálculo se muestra en el Anexo 5.

#### **3.3.3 Muestreo**

Fernández y Baptista (2014) el muestreo es la acción de seleccionar un subconjunto de uno mayor (Universo, población), con el interés de recabar datos con la finalidad de responder al o los problemas de investigación. Para poder

considerar una muestra para la investigación de deben tomar decisiones puntuales, la forma de seleccionar los casos y considerar la cantidad de casos a tener en cuenta, ahora bien, en el caso de una investigación mixta es compleja porque se debe elegir una muestra cualitativa y una cuantitativa.

Para esta investigación tomaremos un muestreo probabilístico aleatorio simple en lo que respecta a la encuesta, considerando que serán individuos elegidos al azar pero que tienen un valor representativo, asimismo se realizara un muestreo no probabilístico por conveniencia para lo que corresponde a la entrevista, los sujetos serán previamente seleccionados para su desarrollo.

### **3.3.4 Técnica de recolección de datos**

Según Abril (2008) las técnicas son un conjunto de recursos que están dirigidos a la recolección de información, datos de la problemática que se investiga, que los utiliza el investigador para analizar los hechos y acceder a conocerlo.

En lo que respecta a la investigación, para reunir los datos se ha aplicado la Encuestas y la Entrevista como técnicas a considerar, en la primera la muestra es de 50 habitantes de la ciudad de Lima y en la segunda se ha considera a 3 personas elegidas por conveniencia con la finalidad de obtener información relevante sobre Alianzas Público-Privadas y Empleabilidad.

### **3.3.5 Instrumentos**

Los instrumentos seleccionados son de fuente primaria, teniendo en cuenta que para la entrevista se realizó una Guía de Entrevista con 20 preguntas (Anexo 13) para el levantamiento de información y el otro instrumento es el Cuestionario que cuenta con 22 preguntas (Anexo 9), esta se realizó mediante el aplicativo Formulario que brinda Google utilizando para su medición la Escala de Likert.

Luna, S. M. M. (2007) nos menciona que la Escala de Likert trata de un instrumento que se utiliza para medir datos cuantitativos que se utilizan en la investigación.

### **3.4 Procedimiento**

El procedimiento que se tuvo en consideración para la presente investigación se basó en la Matriz de Consistencia (Anexo 3), en la cual se describe puntualmente las etapas que se han considerado, determinando que la investigación será Mixta con énfasis en la parte Cualitativa. También se detalla la técnica y los instrumentos a utilizar para el levantamiento de la información de las Alianzas Público-Privadas y la Empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima.

Se remitió una carta a la Municipalidad Metropolitana de Lima para solicitarles el permiso respectivo para acceder a la información sobre temas de Empleabilidad y sobre el tema de las Alianzas (Anexo 6), no se ha obtenido respuesta al respecto sobre la conformidad del permiso.

En lo que respecta a la Validación de los Instrumentos, esta se realizó mediante la opinión de 3 expertos en la materia designados por la Universidad, quienes realizaron la evaluación de la Guía de Entrevista y del Cuestionario (Anexo 7 y 8).

Se realizó el envío del formulario virtual a los habitantes de la ciudad de Lima, consiguiendo respuesta 30 personas en el lapso de semana y media, realizando el piloto de la investigación en el Sistema SPSS de IBM el cual determinó un 80% de confiabilidad.

### **3.5 Método de Análisis de Datos**

Para el levantamiento de información se manejó la encuesta mediante un formulario virtual (Anexo 9) y la entrevista mediante una guía de entrevista (Anexo 13), en la encuesta las respuestas son anónimas, en cambio en la entrevista se trata de 3 personas debidamente seleccionadas.

En cuanto a la realización del análisis de la información obtenida sobre la encuesta se realizó mediante la escala de Likert, midiendo los parámetros de acuerdo y en desacuerdo de las respuestas realizadas en el instrumento a cada uno de los participantes. Para realizar la fase descriptiva se realizó el traslado de la información obtenida a una hoja de Excel con la finalidad de tener un mejor manejo y proceder a trasladar la data al programa SPSS de IBM, por este

programa se elaboró el análisis descriptivo de los datos brindando el Análisis Estadístico Descriptivo de la Información (Anexo 10) y las Tablas de Frecuencia e Histogramas del análisis de datos (Anexo 11).

### **3.6 Aspectos Éticos**

Bernal (2018) menciona que los asuntos éticos en una investigación, nos ayuda como investigadores las debidas consideraciones para con quienes estudiamos, manteniendo una conducta apropiada, y esto nos sirve para establecer la confianza entre el investigador y los participantes del estudio de investigación.

Los lineamientos éticos que rigen en la Universidad César Vallejo consideran el respeto primordial de las personas, por tanto, toda información obtenida en la investigación se mantendrá en reserva la identidad del informante, se garantiza su anonimato, asimismo se cumplió con los parámetros en lo que respecta al diseño mixto. También se mencionan todos los autores consultados con el fin de respetar su autoría. En cuanto al tema de la originalidad del estudio, esto se evidencia mediante el programa Turnitin (Anexo 16: 16%).

#### IV. RESULTADOS

Del resultado para el análisis cualitativo, mediante las entrevistas realizadas a 3 personas inmersas en temas de empleabilidad, podemos considerar que en lo que respecta la primera dimensión de la primera variable, identificamos que se realizan evaluaciones pero solo para ver si las alianzas se mantienen vigentes, se necesitan evaluaciones que realmente midan la efectividad de las actividades realizadas y el impacto que estas brindan, para poder tener una evaluación idónea, además hay un desconocimiento sobre las restricciones y limitaciones que las alianzas público-privadas. Se tiene una idea diferente entre los entrevistados en cuanto a si las metas y el desarrollo de programas; el sector público indica que sí, mientras que el privado manifiesta que es algo ocasional, pero esto puede mejorar si se realizan a través de planes estratégicos alineados a los objetivos institucionales y de gobierno.

En cuanto a la segunda dimensión de la primera variable, podemos concluir que las metas realizadas por las alianzas público-privadas pueden mostrar los alcances obtenidos en su conjunto, la suma de los esfuerzos en conjunto los hace poder alcanzar los objetivos en común. El apoyo realizado por el sector privado en cuanto a recursos ha ayudado en la formación e inserción laboral de los habitantes de Lima; podría incorporarse como política pública el esquema de alianzas público-privadas en beneficios de mejorar la empleabilidad de sus ciudadanos. Debería el sector público brindar un debido reconocimiento a aquellas entidades del sector privado que apoyan estas iniciativas con la finalidad de involucrar cada vez a más empresas alineadas en la meta de mejorar la empleabilidad de los habitantes de Lima.

En lo que respecta a la tercera dimensión de la primera variable, las estrategias para buscar la participación del sector privado no están claras, si bien es cierto que las alianzas se realizan en busca de un apoyo direccionado hacia una meta, esta no establece claramente los procesos y etapas de implementación por mencionar temas puntuales a tener en consideración, por ende, se requiere de crear acuerdos claros que ayuden a alinear los planes estratégicos de ambos

sectores. Por otro lado, el sector público no muestra un real liderazgo que conlleve a generar una mayor y mejor participación del sector privado.

En la cuarta dimensión de la primera variable, podemos mencionar que las entidades del sector público en su mayoría no cuentan con equipos especializados que puedan generar alianzas con el sector privado, lo que condiciona una buena evaluación de las necesidades que deben ser atendidas a nivel general. A pesar de que se realizan reuniones periódicas para la búsqueda de acuerdos para la realización de acciones para conseguir las metas trazadas, estas pueden quedar solo en acciones que no llegan a la ejecución. Sería importante que en esas reuniones de trabajo se toque un tema importante como es la empleabilidad de los ciudadanos de la comuna.

En cuanto a los resultados obtenidos en las encuestas realizadas, referidas puntualmente a la segunda variable, podemos observar que en su primera dimensión las personas encuestadas manifiestan que las competencias o habilidades son de suma importancia para su empleabilidad no solo para conseguir un puesto de trabajo sino para mantener su empleo (Tablas 1, 2, 3, 4). Debe quedar claro que no solo las personas empleadas deben actualizar sus competencias, a nivel general toda persona debe actualizarse para poder ser empleable y poder conseguir una posición laboral que realmente desea (Tabla 5).

La segunda dimensión de la segunda variable, podemos apreciar que los habitantes de la ciudad de Lima tienen acceso a poder tener un empleo digno o conseguir emplearse mediante las alternativas brindadas por su comuna (Tabla 6, 7, 8), aunque se debe trabajar de mejor manera para que los requerimientos solicitados estén acordes con los ciudadanos que postulan a los diferentes puestos de trabajo (Tabla 9). Está claro que producto de la pandemia del COVID se ha tenido que mejorar las capacidades técnicas, estas están ayudando a que cada vez estén mejor preparados (Tabla 10). Evaluando el apoyo que reciben los habitantes está claro que el desconocimiento de los servicios que brindan en su comuna en temas de empleabilidad por sus diferentes plataformas es aún muy alto, asimismo, no tienen conocimiento de que forma las empresas privadas se involucran en esta tarea, mediante cursos, talleres, ofertas laborales que

brindan de acuerdo a los requerimientos o posiciones que estas necesitan cubrir (Tabla 11 y 12).

Para la tercera dimensión de la segunda variable, observamos que las opciones presentadas en la comuna de Lima, como son las ferias laborales no están logrando el objetivo por el cual son realizadas porque aún los habitantes no tienen claro el poder conseguir un puesto de trabajo por intermedio de ellas (Tabla 13), se nota el apoyo de las empresas privadas quienes vienen brindando también puestos laborales a los habitantes de Lima (Tabla 14). Con todo lo acontecido actualmente las competencias profesionales son importantes, quienes no las poseen les es más difícil conseguir un trabajo porque los requerimientos que se solicitan incluso en muchos casos son tantos que hasta para un profesional le es difícil conseguir el empleo (Tabla 15 y 16)

La cuarta dimensión de la segunda variable, referida al empleo, notamos que el empleo informal es el que mayormente están realizando los habitantes de Lima, al no poder conseguir un empleo digno por temas de empleabilidad (Tabla 17 y 18), esto también se debe a que hubo una reducción drástica del empleo formal producto de la pandemia del COVID-19 (Tabla 19), aunque este se ha venido recuperando paulatinamente. Asimismo, se observa que algunas empresas privadas apoyan a sus empleados para que puedan mantenerse capacitados, también se puede acceder a programas de capacitación con costos accesibles o que son gratuitos a través de su comuna o de entidades privadas (Tabla 20, 21 y 22)

## V. DISCUSIÓN

Jara (2020) Señala que las alianzas público-privadas son útiles para el desarrollo de proyectos de cooperación conjunta entre el sector público y privado, pero que estas no tienen una adecuada promoción, en este punto coincidimos con que la realidad actual se habla de las alianzas público-privadas, pero no se les brinda un adecuado valor de todo lo que se podría conseguir con ellas, las entidades públicas carecen de equipos especializados que tengan la función de instruir y preparar al sector privado sobre todo lo que tiene que saber sobre este tipo de alianzas (Formulación, restricciones, limitaciones, etc.), con la finalidad de que este sector no solo apoye en temas de inversión de capital para proyectos de infraestructura, sino para poder ver que nuevas alternativas en conjunto pudieran realizar, como es el apoyo conjunto en mejorar la empleabilidad de los habitantes de Lima, considerando que los requerimientos que tienen estas empresas para poder cubrir una vacante cada día son mayores, un tema a solucionar porque el beneficio sería para ambas partes, por un lado se reduciría el tema del desempleo y por otro lado el sector privado contara con personal cada vez más calificado y sus tiempos de reclutamiento sería menor.

De Haro (2018) manifiesta que las Alianzas Público-Privadas tienen un papel importante del desarrollo humano y en la lucha contra la pobreza, efectivamente si se pueden canalizar alianzas entre el sector público y privado con un enfoque a la mejora de la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, definitivamente ayudaría a que las personas mejoren su desarrollo profesional, por ende, también tendrá una mejora sustancial de su situación económica, teniendo como efecto que la condición de pobreza de las personas sea mejor, una mejora en la persona sobre su empleabilidad es algo sumamente positivo porque esta se empodera y se siente capaz de realizar las tareas o funciones del puesto de trabajo que tenga, con lo cual incluso podrá tener mayores posibilidades de conseguir un empleo digno.

Botero (2017) en su investigación menciona que las alianzas público-privadas existen ventajas, dentro de las que considera es que los proyectos en conjunto se ven fortalecidos, genera la competencia entre operadores mejorando

los servicios que prestan, estas también se dan en el mismo sector privado en cuanto a su capacidad técnica, en la parte financiera dinamiza el mercado de capitales. La direccionalidad de las alianzas público-privadas pueden encajar no solo en los proyectos de infraestructura donde son más conocidas este tipo de alianzas, se conoce de proyectos enfocados a mejoras económicas como ha sucedido en la provincia del Oro (Ecuador) o como el Programa Pro Niño en lo que respecta al trabajo infantil, podemos entonces mencionar que las alianzas público-privadas podrían tener un campo cada vez más amplio de acción solo que se deben estudiar las necesidades y requerimientos que tiene la comuna.

Avilés (2017) menciona que las limitantes encontradas en las alianzas público-privadas es la falta de consenso entre las entidades participantes, particularmente en temas referidos a la planificación, resultados y objetivos, pero sobre todo en el tema del liderazgo, se coincide en el tema del liderazgo, el sector público no manifiesta un buen liderazgo en cambio el sector privado cuenta con un mejor liderazgo, pero ambas partes no se ponen de acuerdo sobre el tema de responsabilidades, si bien es cierto que las alianzas se realizan bajo un proyecto y una meta en común, lo real es que cada uno ve sus prioridades donde se concretan puntos en conjunto pero donde no se acuerda claramente un líder de proyecto de forma representativa para ambas partes, por este motivo es importante ver una reglamentación para que estas alianzas puedan no solo darse en el ámbito de proyectos de infraestructura sino a todo nivel y esto se puede conseguir si se consideran como políticas públicas, donde se tenga el enfoque ganar-ganar, esto generara un mejor dirección de los proyectos que se puedan realizar enfocados a la empleabilidad de la población.

Kononkova y Shaimukhamétova (2020) en su estudio menciona que las alianzas público privadas muestran un dinamismo en la realización de proyectos, debiendo promocionarse en los países para su desarrollo económico, por la inversión de capitales del sector privado, en base a las políticas del Estado, coincidimos que las políticas de Estado ayudan a canalizar el desempeño de estas alianzas porque detallan puntualmente los objetivos y metas que se deben alcanzar en conjunto, por tal motivo, es que las Alianzas Público-Privadas

enfocadas a mejorar la Empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima deben considerarse dentro de las Políticas Públicas.

CODESPA (2013) menciona que las alianzas público-privadas están cobrando una importancia relevante en cuanto a la lucha contra la pobreza, el sector privado se ve involucrado en proyectos de índole social, donde pone énfasis en la construcción de confianza mutua entre ambos sectores, generar compromisos que ayuden a que ambas partes puedan conseguir sus objetivos, maximizando los aportes que pudieran brindarse, pero se genera lo que podríamos considerar un faltante, para que el funcionamiento de las alianzas sea el óptimo y en este sentido de acuerdo a la información recabada en las entrevistas a los especialistas, es notoria que no se tiene una dirección porque ninguno toma el papel de coordinador, quien debe tener los conocimientos necesarios para poder desarrollar esta función, se conoce que solo algunas entidades públicas cuentan con algunas personas entendidas en el tema, por eso se hace necesario el poder capacitar a equipos con la finalidad de que desempeñen una mejor labor, lo cual conllevaría a generar confianza entre el sector público y el sector privado en la realización de alianzas en donde cada uno de los que intervienen tengan bien en claro que rol o función debe realizar para la consecución de las metas y objetivos.

Vargas (2020, OIT) menciona que el mercado laboral ha sufrido producto de la pandemia del COVID-19, las personas perdieron sus empleos y tuvieron que buscar el reinsertarse laboralmente, pero se encontraron con que las capacidades no estaban acorde a lo que el mercado estaba requiriendo, llámese capacidades técnicas para poder desempeñar algunas tareas como podría ser el trabajo remoto, por ende, el reintegrarse a un nuevo trabajo dependerá de la actualización de sus conocimientos y capacidades que la persona realice, encontrar centros de educación que estuvieran a su alcance, sea esta de índole económico o por carecer de los equipos necesarios para poder tomar estas clases de forma virtual; según la encuesta realizada podemos indicar que actualmente el mantenerse capacitado es de suma importancia para todos, no solo para poder conseguir un puesto laboral, sino en términos generales, es la base para que esta persona pueda ser empleable, porque su empleabilidad

encierra factores acordes a los que se solicitan en la actualidad, los cuales son cada vez más exigentes.

Fernández (2019) menciona que Empleabilidad es la habilidad para obtener y conservar un empleo, considera que el potencial de la persona a ser empleada para laborar en una empresa, efectivamente este concepto se puede decir esta alineado a las respuestas obtenidas en las encuestas donde las personas que las respondieron indican que esa habilidad que menciona esta ahora referida a las capacidades laborales que debe tener toda persona no solo para poder ser empleada sino para poder mantener su trabajo en el tiempo, asimismo, se considera que esto marca el potencial de toda persona en general referido al ámbito laboral, podemos indicar que tiene toda la razón al mencionar que la Empleabilidad podríamos decir es un pilar para toda persona que se quiera emplear, mantener su empleo e incluso conseguir uno mejor, pero para esto debe mejorar y actualizar sus capacidades profesionales para poder tener una buena empleabilidad.

McQuaid and Lindsay (2005) mencionan un punto a resaltar de acuerdo a sus conclusiones porque indican que de acuerdo al concepto de Empleabilidad se puede analizar y describir las barreras que enfrenta las personas desempleadas y empleadas para trascender cumpliendo las normas tradicionales y generalizadas entre el lado de la oferta y la demanda laboral, llegando a explicaciones y soluciones políticas que reflejen la combinación de factores que afecten el mercado laboral, efectivamente conociendo las barreras existentes podremos ver de diseñar estrategias y planes de acción articulados que nos permitan brindar el apoyo adecuado para que toda persona pueda saltar estas brechas y aquí es donde toma relevancia el tema de las políticas públicas que se deben tener o generar para hacer realidad el poder brindarles a los ciudadanos servicios y productos que tengan el adecuado valor para mejorar su Empleabilidad.

Contamos con el Decreto Legislativo N°1012 que aprueba la Ley Marco de Asociaciones Público-Privadas para la generación de empleo productivo y dicta normas para la agilización de los procesos de promoción de la inversión privada. Por medio de este decreto se podría ver la viabilidad de realizarle algún cambio

para que esa generación de empleo digno no solo se enfoque en puestos para un grupo de personas, las cuales deben tener todos los requisitos previos para desempeñar su labor, sino generar una modificatoria estas alianzas no solo sean direccionadas a proyectos de infraestructura pública sino que también se puedan realizar otros tipo de alianzas como la de apoyo a mejorar la Empleabilidad de la población algo que hoy en día ha tomado mayor relevancia y que se ve en los perfiles requeridos en las propuestas laborales que ofrecen las empresas del sector privado. Las respuestas obtenidas en las encuestas se ha notado que las personas encuestadas desconocían de la participación del sector público y privada en temas de apoyo o ayuda que requieren para mejorar su empleabilidad a pesar que actualmente se vienen brindando talleres de capacitaciones y ferias laborales en donde se puede notar la participación de ambos sectores, trabajando en conjunto, al parecer esto no es suficiente, se necesita de una participación más activa no solo de forma esporádica quizás, por eso debemos incluir como una política pública el esquema de las Alianzas Público-Privadas enfocadas en la Empleabilidad porque trabajando articuladamente se podrá tener una mejor visión de lo que se quiere y lo que se busca de ambas partes, además siendo una política pública seria de aplicación en los tres niveles de gobierno a nivel nacional según el artículo 2 del Decreto Legislativo N°1362.

Con respecto a los puntos en discusión permiten la convergencia para la concepción del porque desarrollar esta investigación.

## VI. CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos en la presente investigación se puede llegar a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: Podemos concluir que las alianzas Público-Privadas no se relacionan de manera significativa con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, esto debido a que estas han sido creadas para temas de inversión en proyectos del sector público, sobre todo en los de infraestructura que es donde el Estado busca el apoyo del sector privado para su financiamiento, por lo cual no existe una idea clara del funcionamiento de alianzas en apoyo de mejorar la empleabilidad de los ciudadanos.

SEGUNDO: En cuanto a el papel que tienen las alianzas público-privadas en relación con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, actualmente se podría mencionar que si bien no existe un tipo de alianza orientada al apoyo de la empleabilidad de los habitantes de Lima, algunas entidades públicas, sobre todo Gobiernos Locales (Municipios) realizan algunos acuerdos con empresas del sector privado (Entidades educativas) para contar con su apoyo, mediante cursos o talleres de capacitación dirigidos a los habitantes en general aunque con mayor énfasis a los más vulnerables; considero que el sector privado si se sumara mediante una verdadera alianza tendría un papel de suma importancia.

TERCERO: En lo que respecta el campo de acción de las alianzas público-privadas que tienen este tipo de alianzas podemos afirmar que no relacionan de manera significativa con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, porque estas no se encuentran pautadas en las políticas públicas vigentes, el tipo a las que se tiene referencia son a las de inversión de capital para proyectos de infraestructura ligados al sector público en beneficio de la ciudadanía.

CUARTO: La construcción de consensos se relaciona de manera significativa con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, se puede indicar puntualmente que las alianzas público-privadas no se relacionan de manera directa porque no se realizan este tipo de alianzas, pero de forma indirecta el sector privado si interviene aunque no significativa en la empleabilidad, esto se da porque entidades del sector público buscan a empresas del sector privado

para de manera conjunta realizar actividades de beneficio mutuo, cuando están alineados a sus metas y objetivos, un ejemplo de esto es la participación de las empresas en las Ferias Laborales organizadas por el sector público, donde no solo ofrecen puestos laborales a las personas que buscan un empleo digno, sino que también cursos o talleres de capacitación para mejorar su empleabilidad.

QUINTO: En la práctica las alianzas se relacionan de manera significativa con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, podremos indicar que como alianza público-privada centrada bajo un documento que acredite la misma no, pero de forma indirecta con pequeños acuerdos de las empresas del sector privado con algunas entidades del Estado que tienen la tarea puntual de ayudar a los ciudadanos a conseguir un empleo, siempre alineando sus metas y objetivos.

## VII. RECOMENDACIONES

Basados en las conclusiones realizadas sobre la investigación, se formulan a continuación las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Se debe realizar un Propuesta documentada y bien fundamentada para que las Alianzas Público-Privadas enfocadas a la Empleabilidad del ciudadano este dentro de las Políticas Públicas del Estado, con la finalidad de que se implementen en las entidades públicas que tienen como tarea principal el brindar todas las herramientas necesarias para que las personas puedan conseguir un trabajo o empleo digno, como es el Ministerio de Trabajo o las Municipalidades.

SEGUNDO: Encaminar de manera conjunta qué papel debe desempeñar y desarrollar cada una de las partes, definiendo las tareas respectivas que tienen para el desarrollo de cada proyecto acordado, cada interviniente debe entender que la realización idónea de sus trabajos incidirá de forma significativa en la empleabilidad de las personas de la comunidad, por ende, su desarrollo debe ser el óptimo.

TERCERO: Definir con las entidades públicas y las empresas del sector privado un plan estratégico donde puedan alinear sus metas y objetivos en conjunto, con la finalidad de enmarcar cual sería el campo de acción que tendrían este tipo de alianzas en su rol por mejorar la empleabilidad de los habitantes de la ciudad, de tal forma que ambas partes se vean beneficiadas y esto sea la motivación requerida para la constitución de estas alianzas.

CUARTO: Creación de equipos especializados dentro de las instituciones del Estado con la finalidad de realizar mezas de trabajo con personal de las empresas que deseen ser parte de este tipo de alianzas, con la finalidad de ver que lineamientos se deben tener en consideración entre los equipos para que los acuerdos estén claros y ambas partes los respeten, evitando conflictos en el desarrollo de los programas y objetivos.

QUINTO: Realizar la implementación de las Alianzas Público-Privadas enfocadas en mejorar la Empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima,

luego continuar con la ejecución de este tipo de alianzas porque en la práctica serán de gran ayuda, considerando que las entidades públicas pueden ser el eje entre el sector privado, el cual encierra a empresas privadas de diferentes rubros que pueden trabajar en conjunto; al presente trabajo se anexa una propuesta (Anexo 15).

## REFERENCIAS

- Basados Abril, V. (2008). Técnicas e instrumentos de la investigación. <https://docplayer.es/30483389-Tecnicas-e-instrumentos-de-la-investigacion-victor-hugo-abril-ph-d.html>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, D. O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Primera ed. Lima: Universidad Internacional del Ecuador, 130.
- Benites Arrieta, G.W. (2014). LAS ASOCIACIONES PÚBLICO PRIVADAS COMO MECANISMOS PARA EL DESARROLLO DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA EN EL ÁMBITO DE LOS GOBIERNOS LOCALES (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5615>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson. <https://abacoenred.com>
- Bernal Pablo, P. (2018). La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9VB1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=tecnicas+de+recolecti%C3%B3n+datos&ots=nchM4mPCpB&sig=k96DoyYQQvpqpHxICSKcURf0x38#v=onepage&q&f=false>
- Campechano-Escalona, E., & Bohórquez Arévalo, L.E. (2021). Educación, empleabilidad e inserción laboral. Emple-ap y Universidad Cesar Vallejo.
- Campos Ríos, G. (2003). Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. <https://rieoei.org/RIE/article/view/3003>
- Cañeque, F. C. (2007). Alianzas público-privadas para el desarrollo. Documentos de Trabajo (Fundación Carolina), (9), 1.
- Carballo, B. (2015). Modelo sistémico para transferir tecnología articulando la universidad y la empresa desde la academia (Doctoral dissertation, Tesis Doctoral). Instituto Tecnológico de Sonora).
- Chacaltana, J., & Sulmont, D. (2004). Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. Políticas de empleo en el Perú, 1, 221-298.

- Cazau, P. (2004). Categorización y operacionalización. *Investigación Educativa Duranguense*, (3), 1.
- CIDEAL, F. (2014). Impulso de alianzas público-privadas para el desarrollo. Fundación CIDEAL de Cooperación e investigación.
- Codespa, F. (2013). Alianzas público-privadas para el desarrollo. Modelos para llevar a la práctica la innovación social empresarial.
- Devlin, R., & Moguillansky, G. (2009). Alianzas Público-Privadas para una Nueva Visión Estratégica del Desarrollo. Secretaría General Iberoamericana. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/3727-alianzas-publico-privadas-vision-estrategica-desarrollo>
- Erices, J.E. (2011). El habitante y el ciudadano. Historia crítica del concepto de ciudadanía. *La Razón Histórica* (LRH). <https://www.revistalarazonhistorica.com>
- Fernández Marín, A. M. (2019). Empleabilidad, diálogo social y capacitación en la Provincia de San Antonio. Universidad Alberto Hurtado.
- Francisco Lizcano, F. (2012). Conceptos de ciudadano, ciudadanía y civismo, *Polis*, 32 | 2012. <http://journals.openedition.org/polis/6581>
- Gamboa, J. P., Gracia, F. J., & Peiró, J. M. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Inst. Valenciano de Investigaciones Económicas*.
- Genteuil, S. (2011). EL SECTOR PRIVADO Y LA EFICACIA DEL DESARROLLO. Development Cooperation Network. <https://www.ituc-csi.org>
- González, J. A. M. (2011). La empleabilidad: una competencia personal y una responsabilidad social. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, (2011-12).
- Haro Martín, M. C. D. (2018). Alianzas público-privadas para el Desarrollo. Importancia de la empresa privada como nuevo actor.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill. México. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov>.

co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigación-sexta-edicion.compressed.pdf.

- Herrera Quintanilla, F. S. (2017). Formación laboral basado en competencias y su influencia en la empleabilidad de los egresados de la carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, Los Olivos, 2015-I al 2017-I.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2021 - 2022). Situación del Mercado Laboral en Lima Metropolitana. Autor.
- Jara Jara, M. (2020). La influencia de las alianzas público-privadas sobre el desarrollo de proyectos educativos de cooperación internacional al interior del Perú.
- Jaramillo, M., & Ñopo, H. (2020). COVID-19 y shock externo: impactos económicos y opciones de política en el Perú.
- Kononkova, N., & Shaimukhamétova, J. (2020). EXPERIENCIA LATINOAMERICANA DE ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA. Universidad Estatal LOMONÓSOV de Moscú.
- Lizcano Fernández, F. (2012). Conceptos de ciudadano, ciudadanía y civismo. Polis. <https://journals.openedition.org/polis/6581>
- Lladó, D., Sánchez, L., & Navarro, M. (2013). Competencias profesionales y empleabilidad en el contexto de la flexibilidad laboral. Bloomington: Palibrio LLC.
- LLINARES INSA, L., CÓRDOBA IÑESTA, A.I. & GONZÁLEZ NAVARRO, P.: "La empleabilidad a debate: ¿qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social?", CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa, nº 36, 2020, pp. 313-363. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017.
- Luna, S. M. M. (2007). Manual práctico para el diseño de la escala Likert. Xihmai, 2(4). <https://revistas.lasallep.edu.mx/index.php/xihmai/article/view/101/88>
- López, N. R. (2011). La eficiencia y su importancia en el sector público. EXtoikos, (1), 38-47. [dialnet.unirioja.es](http://dialnet.unirioja.es)
- McQuaid, R., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. Routledge. <http://cced-complete.com>

- Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). Guía metodológica de ASOCIACIONES PÚBLICO PRIVADAS. Autor. <https://www.mef.gob.pe>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la Investigación. Ediciones de la U.
- Ollague Valarezo, J. K. (2017). Propuesta de un modelo empresarial de alianza público-privada (APP), a través de los municipios para impulsar el desarrollo socioeconómico de la provincia de El Oro, Ecuador.
- ONU. (2015). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Oregoni, M.S. & Botero Chica, C.A. (2017). Importancia y perspectivas de las Alianzas PúblicoPrivadas en el mundo, Latinoamérica y Colombia. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad, 9(17).
- Palacios, Y., & Oriana, S. (2020). INCIDENCIA DEL PROGRAMA NACIONAL DE EMPLEO JUVENIL “JÓVENES PRODUCTIVOS” Y LAS COMPETENCIAS DE EMPLEABILIDAD DE LOS BENEFICIARIOS—HUÁNUCO, 2019.
- Pizarro Rodas, W., & Alatriza Del Aguila, L. D. R. (2017). Efectividad de las asociaciones público-privadas como mecanismo de competitividad en el ámbito de mayor incidencia regional.
- Reguant Álvarez, M., & Martínez Olmo, F. (2014). Operacionalización de conceptos/variables.
- Renteria, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Universitas Psychologica.
- Ríos, G. C. (2003). Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad. Red Aportes.
- Rodrigo Ricardo. (2020). ¿Qué es el sector privado? – Definición y ejemplos. Estudiando siempre se puede ser mejor. <https://estudiando.com/que-es-el-sector-privado-definicion-y-ejemplos/>
- Segura, M. A., & FAP, J. S. S. P. D. (2015). Operacionalización de variables. <http://bvssper.paho.org/videosdigitales/matedu/2012investigacionsalud/26>,  
20

- Simonassi, L.E. (2009). CAPACITACIÓN LABORAL: ANÁLISIS CON EL DIAGRAMA DE CAUSAS Y EFECTO. Temas de Management.
- Silva Suarez, C.O. (2019). Certificación laboral y empleabilidad de los beneficiarios del programa Impulsa Perú, 2011-2016. Facultad de Ciencias Económicas UNMSM.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/econo/article/view/17448/14691>
- Silva, P. B. A. (2017). El aporte y las dificultades de la Alianza Público Privada en la Erradicación del Trabajo Infantil en Lima Metropolitana durante el periodo 2011-2014: caso PRONIÑO (Doctoral dissertation, Pontificia Universidad Católica del Perú-CENTRUM Católica (Peru)).
- SITEAL. (2002). CEPLAN: LAS 35 POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL. <https://siteal.iiep.unesco.org/bdnp/3105/35-politicas-estado-acuerdo-nacional>
- Surdez Pérez, E.G. (2010). GESTIÓN ESTRATÉGICA EN EL SECTOR PÚBLICO Y EN EL SECTOR PRIVADO: DIFERENCIAS Y SIMILITUDES.
- Varas, C. P., & Araya, J. P. (2012). Las alianzas público-privadas como gatilladoras de innovación en las organizaciones públicas: Reflexiones a partir de la situación chilena. Estado, Gobierno y Gestión Pública, (19), 173-198.
- Vargas, F. (2020). Formación profesional en la respuesta a la crisis y en las estrategias de recuperación y transformación productiva post COVID-19. Nota Técnica Regional Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19, OIT.
- Werner, L., & Hernani-Limarino., & Paul, M., & Villarroel, V. (2011). Capacitación Laboral y Empleabilidad Evidencia de Mi Primer Empleo Digno. Fundación ARU
- Zilberman, J. (2019). Análisis de la participación público-privada (ppp): propuesta de un modelo de estado consorciado para una educación de calidad (ecec) en distritos urbano-marginales. Diseño de un modelo innovador en Educación Básica Regular (EBR) en Lima, Perú.

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de la Variable 1: ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA

| VARIABLE  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES               | INDICADORES   | TÉCNICA    | INSTRUMENTO        |
|---|---|--|---------------------------|---|------------|--------------------|
| Alianza Pública Privada<br><br>Alianzas Público-Privadas Para Una Nueva Visión Estratégica Del Desarrollo<br><br>Robert Devlin - Graciela Moguillansky (2009) | En referencia a los autores podemos definir que las Alianzas Público-Privadas es un modo de participación de las empresas del sector privado con alguna entidad del sector público, aquí es donde el sector privado participa mediante la inversión o financiamiento de obras públicas. | Se ha definido como la participación de las alianzas publico privada mediante el desempeño, campo de acción, construcciones de consensos y aplicación para conseguir la percepción de los participantes a través de las preguntas realizadas en las subcategorías. | Desempeño                 | Se evalúa y diagnostica a las alianzas público-privadas que cuenta la institución a mediano o largo plazo.  | Entrevista | Guía de Entrevista |
|   |   |  |                           | Realmente se identifican las restricciones que impiden el desarrollo de las alianzas público-privadas.  |            |                    |
|   |   |  |                           | Están alineadas las metas y el desarrollo de programas  |            |                    |
|   |   |  | Campo de acción           | Se puede apreciar sistemáticamente el alcance de las alianzas público-privadas.   |            |                    |
|   |   |  |                           | Existe un debido reconocimiento de parte de los entes gubernamentales del valor de la alianza entre el sector público y el privado.                               |            |                    |
|   |   |  | Construcción de consensos | Existen estrategias para poder estructurar el funcionamiento de las alianzas público-privadas que estén dirigidas a crear consensos.                              |            |                    |
|   |   |  |                           | La entidad pública demuestra liderazgo político, compromiso y le brinda verdadera importancia, para poder atraer y mantener la participación del sector privado.  |            |                    |
|   |   |  | Aplicación                | La entidad pública cuenta con un equipo especializado que pueda ver las necesidades que necesitan ser atendidas.  |            |                    |
|   |   |  |                           | La entidad se reúne con todos los actores (Asociaciones, sindicatos, agremiaciones, etc.) de su localidad con la finalidad de analizar la situación de su comuna. |            |                    |

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de la Variable 2: EMPLEABILIDAD

| VARIABLE   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DEFINICIÓN OPERACIONAL   | DIMENSIONES                            | INDICADORES   | TÉCNICA  | INSTRUMENTO  |
|--|--|--|--|---|----------|--------------|
| Empleabilidad<br><br>Empleabilidad, Diálogo Social y Capacitación en la Provincia de San Antonio<br><br>Ana María Fernández Marín (2019) | De acuerdo a los diversos autores consultados, podemos indicar que conceptualmente hablando la Empleabilidad son el conjunto de habilidades que tiene una persona, estas son habilidades blandas y habilidades duras o técnicas, las cuales ayudan al individuo a ser empleable, pudiendo conseguir trabajo y mantenerse en él, además incluso puede poder conseguir una nueva posición laboral si así lo deseara. | Se ha definido que de acuerdo al conjunto de habilidades blandas y duras que poseen las personas para de ser empleables requieren de competencias profesionales y educación, situación del empleo, mercado de trabajo local y capacitación de los actores sociales medidos a través de indicadores a través de instrumentos. | Competencias profesionales y educación | Las competencias profesionales son importantes en tu empleabilidad para conseguir un puesto de trabajo y poder mantenerlo en el tiempo. | Encuesta | Cuestionario |
|  |  |  |  | Los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener sus competencias laborales actualizadas de forma continua y permanente.          |          |              |
|  |  |  | Situación del empleo                   | Los habitantes de la comunidad cuentan con acceso a un empleo digno.  |          |              |
|  |  |  |  | Cuál es el nivel de empleabilidad de los habitantes de la ciudad.   |          |              |
|  |  |  | El mercado de trabajo local            | Como se encuentra el mercado laboral de nuestra comunidad   |          |              |
|  |  |  |  | Cuáles son las barreras existentes que son relevantes para conseguir un empleo actualmente.   |          |              |
|  |  |  | Capacitación de los actores sociales   | Cuál es la situación del empleo, desempleo y el empleo informal actualmente.  |          |              |
|  |  |  |  | Que mecanismos de capacitación son los accesibles para el trabajador: por cuenta propia o por cuenta de la empresa.                     |          |              |

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3: Matriz de Consistencia de la Investigación

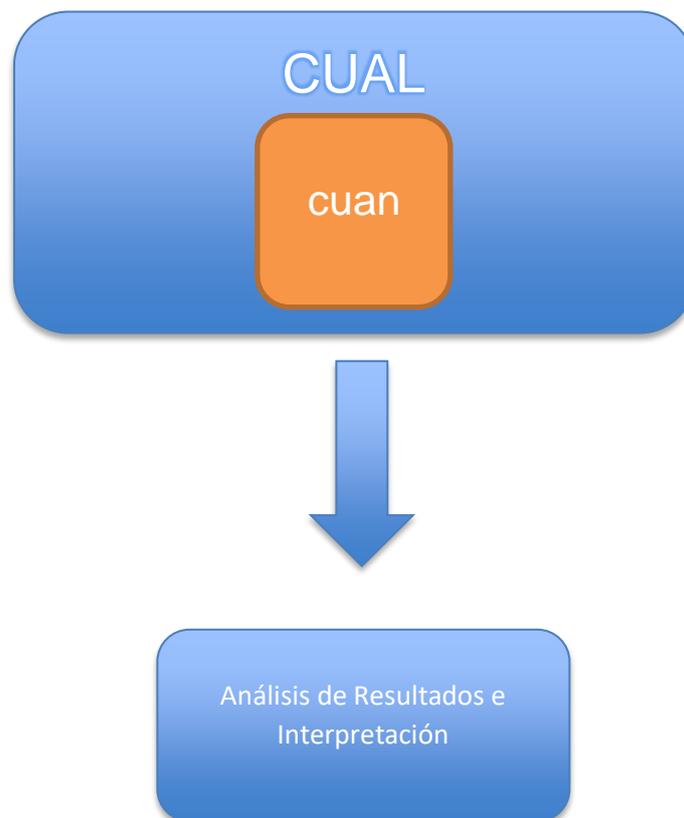
| PROBLEMA  | OBJETIVOS  | HIPÓTESIS   | VARIABLE(S)   | TEORÍAS                                | METODOLOGÍA                       |
|---|--|---|---|--|-----------------------------------|
| Problema General  | Objetivo General   | Hipótesis General   | Variable 1  | Teoría 1                               | Enfoque o ruta de investigación   |
| ¿Qué percepción tienen los habitantes de la ciudad de Lima respecto a desarrollo de alianzas pública-privadas, 2022?                                | Descubrir la percepción que tienen los habitantes de la ciudad de Lima respecto a desarrollo de alianzas pública-privadas, 2022.                   |   | Alianza Pública Privada   | Desempeño                              | Mixto (Énfasis en Cualitativo)    |
| <b>Problemas Específicos</b>  | <b>Objetivos Específicos</b>   | <b>Hipótesis Específicas</b>  | Alianzas Público-Privadas Para Una Nueva Visión Estratégica Del Desarrollo Robert Devlin - Graciela Moguillansky (2009) | Campo de acción                        | <b>Alcance de investigación</b>   |
| Problema Específico 1   | Objetivo Específico 1  | Hipótesis Específico 1  |   | Construcción de consensos              | Descriptivo Correlacional         |
| ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias profesionales y educación con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022? | Señalar la relación que existe entre las competencias profesionales y educación con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022. | Las competencias profesionales y educación se relacionan con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022. |   | Aplicación                             | <b>Diseño de la investigación</b> |
|   |  |   |   |  | Mixto                             |
|   |  |   | <b>Variable 2</b>   | <b>Teoría 2</b>                        | No experimental Transversal       |
| Problema Específico 2   | Objetivo Específico 2  | Hipótesis Específico 2  |   |  |                                   |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la situación del empleo y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022?                         | Señalar la relación que existe entre la situación del empleo y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022.                         | La situación del empleo se relaciona con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022.                     | Empleabilidad   | Competencias profesionales y educación | <b>Unidad (es) de análisis</b>    |
|   |  |   | Empleabilidad, Diálogo Social y Capacitación en la Provincia de San Antonio Ana María Fernández Marín (2019)            | Situación del empleo                   | Habitantes de la Ciudad de Lima   |
| Problema Específico 3   | Objetivo Específico 3  | Hipótesis Específico 3  |   | El mercado de trabajo local            | <b>Técnica (s)</b>                |
| ¿Cuál es la relación que existe entre el mercado de trabajo local y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022?                     | Señalar la relación que existe entre el mercado de trabajo local y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022.                     | El mercado de trabajo local se relaciona con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022.                 |   | Capacitación de los actores sociales   | Encuesta                          |
| Problema Específico 4   | Objetivo Específico 4  | Hipótesis Específico 4  |   |  | Entrevista                        |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la capacitación de los actores sociales y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022?         | Señalar la relación que existe entre la capacitación de los actores sociales y empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022.         | La capacitación de los actores sociales se relaciona con la empleabilidad de los habitantes de la ciudad de Lima, 2022.     |   |  | <b>Instrumento (s)</b>            |
|   |  |   |   |  | Cuestionario                      |
|   |  |   |   |  | Guía de Entrevista                |

Fuente: Elaboración propia

#### Anexo 4: Diagrama del Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación es Básica Descriptiva, no experimental, con un diseño anidado o incrustado concurrente del modelo dominante (DIAC), Fernández y Baptista (2014), reúne información de tipo cualitativa y cuantitativa, en la recolección de información este método se tiene en cuenta una guía predominante en la investigación, pudiendo ser cualitativo o cuantitativo, debemos considerar que en esta investigación el tipo cualitativo será el preponderante, este diseño nos brinda una mejor visión del tema de investigación.

La ventaja de este modelo es que la recolección de los datos es simultáneamente, brindándole al investigador una visión más completa del problema de estudio.



Donde:

CUAL: Cualitativo (Predominante)

cuan: Cuantitativo

## Anexo 5: Cálculo de la muestra

Para el correspondiente cálculo de la muestra para nuestro estudio de investigación, se utiliza el cálculo de la muestra finita.

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

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población = 1000

Z= Valor de la variable normal estándar = 1.96

p= Prevalencia favorable de la variable de estudio = 0.5

q= Prevalencia no favorable de la variable de estudio = 0.5

E= Error de precisión = 0.082

Reemplazando los valores en la fórmula para obtener nuestra muestra:

|    |   |    |
|----|---|----|
| n= | $(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 1000$                   | 50 |
|    | $(0.082)^2 * (1000 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5$ |    |

En el proceso del levantamiento de información se realiza un muestreo homogéneo, porque las personas a selecciona poseen las mismas características, las cuales ayudaran

a centrarse en el tema por investigar, en este caso la Empleabilidad.

# Anexo 6: Carta Solicitud de Investigación dirigida a la Municipalidad de Lima Metropolitana

| N° | TIPO Y NÚMERO          | DOCUMENTO SOLICITANTE | FECHA DE REGISTRO         | MESA DE PARTES               | ENVIADO A | TRÁMITE        | REFERENCIA | N° DE FOLIOS | ESTADO    | ACCIONES |
|----|------------------------|-----------------------|---------------------------|------------------------------|-----------|----------------|------------|--------------|-----------|----------|
| 1  | SIMPLE<br>2022-0118893 | ACUERDO<br>2022       | 24/07/2022<br>08:14:00 AM | MESA DE PARTES VIRTUAL - STD |           | SOLICITA APOYO |            | 1            | PENDIENTE |          |

## Anexo 7: Aprobación de Ficha de Validación de Encuestas

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg Dr.(a). LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

#### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Desarrollo de alianzas estratégicas pública privadas y empleabilidad, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
Victor M. Vasquez Cobos  
D.N.I: 08121396

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEABILIDAD**

| Nº  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |  | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: LA RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EDUCACIÓN</b>         |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas o duras) son importantes para su empleabilidad                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2   | Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3   | Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4   | Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5   | Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: SITUACIÓN DEL EMPLEO Y LA EMPLEABILIDAD</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 6   | El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7   | Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8   | Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9   | Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10  | Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11  | Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12  | La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL MERCADO DE TRABAJO LOCAL</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13  | Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14  | Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15  | Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16  | Cree que los que requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y CAPACITACIÓN DESDE LA VISIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 17  | El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18  | Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19  | Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20  | La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21  | Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22  | El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

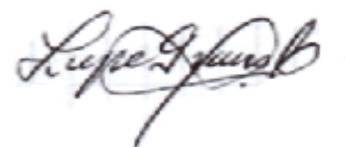
Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [x]            **Aplicable después de corregir** [ ]            **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ DNI: 07539368**  
**Especialidad del validador: Doctor en Educación; Docente metodólogo.**

**Callao, julio del 2022**

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

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



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mg Dr.(a). MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Desarrollo de alianzas estratégicas pública privadas y empleabilidad, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

Victor M. Vasquez Cobos  
D.N.I: 08121396

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEABILIDAD**

| N°  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |  | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: LA RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EDUCACIÓN</b>         |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas o duras) son importantes para su empleabilidad                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2   | Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3   | Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4   | Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5   | Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: SITUACIÓN DEL EMPLEO Y LA EMPLEABILIDAD</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 6   | El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7   | Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8   | Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9   | Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10  | Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11  | Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12  | La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL MERCADO DE TRABAJO LOCAL</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13  | Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14  | Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15  | Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16  | Cree que los requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y CAPACITACIÓN DESDE LA VISIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 17  | El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18  | Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19  | Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20  | La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21  | Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22  | El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

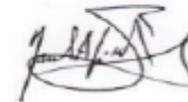
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]            Aplicable después de corregir [  ]            No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: **MANUEL ALBERTO MORI PAREDES** DNI: 07539368  
Especialidad del validador: **Doctor en Educación; Docente metodólogo; ingeniero estadístico.**

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

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

Callao, julio del 2022



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mg Dr.(a). SANCHEZ PANTA JUAN ROMAN**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Desarrollo de alianzas estratégicas pública privadas y empleabilidad, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
Victor M. Vasquez Cobos  
D.N.I: 08121396

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EMPLEABILIDAD**

| N°  | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |  | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIONES / ítems</b>  |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: LA RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EDUCACIÓN</b>         |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas o duras) son importantes para su empleabilidad                  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2   | Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3   | Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4   | Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5   | Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: SITUACIÓN DEL EMPLEO Y LA EMPLEABILIDAD</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 6   | El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7   | Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 8   | Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9   | Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10  | Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11  | Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 12  | La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL MERCADO DE TRABAJO LOCAL</b>   |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 13  | Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14  | Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15  | Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral                              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 16  | Cree que los requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo           | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL EMPLEO, EMPLEABILIDAD Y CAPACITACIÓN DESDE LA VISIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 17  | El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18  | Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado                                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19  | Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20  | La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad                    | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 21  | Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 22  | El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad                          | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ PANTA JUAN ROMAN.      DNI: 07011993**

**Especialidad del validador:...Docente de especialidad en gestión pública.**

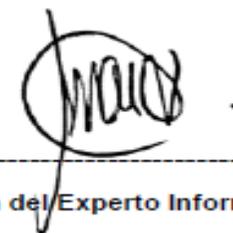
<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**03 de Agosto del 2022**



Handwritten signature of Juan Roman Sanchez Panta, consisting of a stylized 'J' and 'R' followed by 'SANCHEZ PANTA'.

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 8: Aprobación de Ficha de Validación de la Guía de Entrevista

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg Dr.(a). LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ

#### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Desarrollo de alianzas estratégicas pública privadas y empleabilidad, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
Victor M. Vasquez Cobos  
D.N.I: 08121396

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA**

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL PAPEL DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS</b>        |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Realizan evaluaciones periódicas a las alianzas que mantienen vigentes  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Qué tipo de evaluaciones deberían realizarse a las alianzas en general  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Considera que se tiene una evaluación idónea para poder tener un diagnóstico del funcionamiento de las alianzas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Que conocimiento tiene de las restricciones y limitaciones que tienen las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Cree que estas restricciones y limitaciones se pudieran sortear o solucionar para poder concretarse   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Las alianzas público-privadas realmente se alinean a las metas y el desarrollo de programas dirigidos para los habitantes de Lima Metropolitana               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Como podrían converger estas alianzas público-privadas con la finalidad de que se alineen las metas en común  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: CAMPO DE ACCIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | Considera que las metas y programas que se realizan por medio de las alianzas público-privadas podrían mostrarse de una manera metódica                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Cuál considera son los alcances conseguidos por las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10   | Se le brinda un debido reconocimiento por parte de las entidades públicas en cuanto al valor que tiene la alianza entre el sector público y el sector privado | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11   | Cómo se podría reconocer el valor que generan las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: CONSTRUCCIÓN DE CONSENSOS</b>                        |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 12   | Cuáles son las estrategias a tener en cuenta para poder crear consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13   | Qué otras estrategias se podrían alinear con la finalidad de crear o mejorar los consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14   | Cuál es el desempeño de las entidades públicas con respecto a buscar la participación del sector privado  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15   | Considera que en el sector público se muestra un liderazgo político comprometido a atraer y mantener la participación del sector privado ¿Por qué?            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: LAS ALIANZAS EN LA PRÁCTICA</b>                      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 16   | Las entidades públicas cuentan con equipos especializados encargados de ver las necesidades que deben ser atendidas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17   | Como se evalúan las necesidades que necesitan ser atendidas por temas de prioridad  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18   | Se realizan reuniones periódicas con los actores que intervienen en las alianzas público-privadas de su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19   | En estas reuniones se realizan consensos o acuerdos que definan las acciones a realizar las metas o programas a realizar                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20   | Considera que en estas reuniones deberían tocarse temas referidos a la empleabilidad de la comunidad y como poder brindar un apoyo adecuado                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

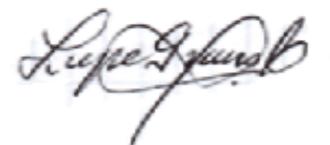
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [x]            Aplicable después de corregir [ ]            No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: LUPE ESTHER GRAUS CORTEZ DNI: 07539368  
Especialidad del validador: Doctor en Educación; Docente metodólogo.

Callao, julio del 2022

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mg Dr.(a). MANUEL ALBERTO MORI PAREDES**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Desarrollo de alianzas estratégicas pública privadas y empleabilidad, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma

Victor M. Vasquez Cobos  
D.N.I: 08121396

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA**

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL PAPEL DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS</b>        |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Realizan evaluaciones periódicas a las alianzas que mantienen vigentes  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Qué tipo de evaluaciones deberían realizarse a las alianzas en general  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Considera que se tiene una evaluación idónea para poder tener un diagnóstico del funcionamiento de las alianzas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Que conocimiento tiene de las restricciones y limitaciones que tienen las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Cree que estas restricciones y limitaciones se pudieran sortear o solucionar para poder concretarse   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Las alianzas público-privadas realmente se alinean a las metas y el desarrollo de programas dirigidos para los habitantes de Lima Metropolitana               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Como podrían converger estas alianzas público-privadas con la finalidad de que se alineen las metas en común  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: CAMPO DE ACCIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | Considera que las metas y programas que se realizan por medio de las alianzas público-privadas podrían mostrarse de una manera metódica                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Cuál considera son los alcances conseguidos por las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10   | Se le brinda un debido reconocimiento por parte de las entidades públicas en cuanto al valor que tiene la alianza entre el sector público y el sector privado | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11   | Cómo se podría reconocer el valor que generan las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: CONSTRUCCIÓN DE CONSENSOS</b>                        |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 12   | Cuáles son las estrategias a tener en cuenta para poder crear consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13   | Qué otras estrategias se podrían alinear con la finalidad de crear o mejorar los consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14   | Cuál es el desempeño de las entidades públicas con respecto a buscar la participación del sector privado  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15   | Considera que en el sector público se muestra un liderazgo político comprometido a atraer y mantener la participación del sector privado ¿Por qué?            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: LAS ALIANZAS EN LA PRÁCTICA</b>                      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 16   | Las entidades públicas cuentan con equipos especializados encargados de ver las necesidades que deben ser atendidas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17   | Como se evalúan las necesidades que necesitan ser atendidas por temas de prioridad  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18   | Se realizan reuniones periódicas con los actores que intervienen en las alianzas público-privadas de su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19   | En estas reuniones se realizan consensos o acuerdos que definan las acciones a realizar las metas o programas a realizar                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20   | Considera que en estas reuniones deberían tocarse temas referidos a la empleabilidad de la comunidad y como poder brindar un apoyo adecuado                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

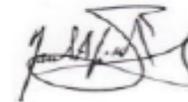
Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dra./ Mg: **MANUEL ALBERTO MORI PAREDES** DNI: 07539368  
Especialidad del validador: Doctor en Educación; Docente metodólogo; ingeniero estadístico.

Callao, julio del 2022

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

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



-----  
Firma del Experto Informante.

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Mg Dr.(a). SANCHEZ PANTA JUAN ROMAN**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Callao, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: Desarrollo de alianzas estratégicas pública privadas y empleabilidad, Lima – 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de metodología y/o gestión pública.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Firma  
Victor M. Vasquez Cobos  
D.N.I: 08121396

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ALIANZA PÚBLICO-PRIVADA**

| N°   | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|  |   | SI                       | NO | SI                      | NO | SI                    | NO |             |
| <b>DIMENSIÓN: EL PAPEL DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS</b>        |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1  | Realizan evaluaciones periódicas a las alianzas que mantienen vigentes  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 2  | Qué tipo de evaluaciones deberían realizarse a las alianzas en general  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 3  | Considera que se tiene una evaluación idónea para poder tener un diagnóstico del funcionamiento de las alianzas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 4  | Que conocimiento tiene de las restricciones y limitaciones que tienen las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 5  | Cree que estas restricciones y limitaciones se pudieran sortear o solucionar para poder concretarse   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 6  | Las alianzas público-privadas realmente se alinean a las metas y el desarrollo de programas dirigidos para los habitantes de Lima Metropolitana               | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 7  | Como podrían converger estas alianzas público-privadas con la finalidad de que se alineen las metas en común  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: CAMPO DE ACCIÓN DE LAS ALIANZAS PÚBLICO-PRIVADAS</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8  | Considera que las metas y programas que se realizan por medio de las alianzas público-privadas podrían mostrarse de una manera metódica                       | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 9  | Cuál considera son los alcances conseguidos por las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 10   | Se le brinda un debido reconocimiento por parte de las entidades públicas en cuanto al valor que tiene la alianza entre el sector público y el sector privado | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 11   | Cómo se podría reconocer el valor que generan las alianzas público-privadas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: CONSTRUCCIÓN DE CONSENSOS</b>                        |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 12   | Cuáles son las estrategias a tener en cuenta para poder crear consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas                                 | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 13   | Qué otras estrategias se podrían alinear con la finalidad de crear o mejorar los consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas              | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 14   | Cuál es el desempeño de las entidades públicas con respecto a buscar la participación del sector privado  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 15   | Considera que en el sector público se muestra un liderazgo político comprometido a atraer y mantener la participación del sector privado ¿Por qué?            | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| <b>DIMENSIÓN: LAS ALIANZAS EN LA PRÁCTICA</b>                      |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 16   | Las entidades públicas cuentan con equipos especializados encargados de ver las necesidades que deben ser atendidas   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 17   | Como se evalúan las necesidades que necesitan ser atendidas por temas de prioridad  | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 18   | Se realizan reuniones periódicas con los actores que intervienen en las alianzas público-privadas de su comunidad   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 19   | En estas reuniones se realizan consensos o acuerdos que definan las acciones a realizar las metas o programas a realizar                                      | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |
| 20   | Considera que en estas reuniones deberían tocarse temas referidos a la empleabilidad de la comunidad y como poder brindar un apoyo adecuado                   | X                        |    | X                       |    | X                     |    |             |

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

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

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ PANTA JUAN ROMAN.      DNI: 07011993**

**Especialidad del validador:...Docente de especialidad en gestión pública.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**03 de Agosto del 2022**



-----

**Firma del Experto Informante.**

## Anexo 9: Cuestionario de Encuesta



### ENCUESTAS PARA DESARROLLO TESIS DE INVESTIGACIÓN

Esta encuesta se realiza en el marco de la Tesis de Investigación para la Maestría en Gestión Pública. La Tesis tendrá el título: "DESARROLLO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS PÚBLICO PRIVADAS Y EMPLEABILIDAD". El cuestionario tiene como finalidad recabar información sobre la Empleabilidad que tienen los habitantes de la ciudad de Lima.

No es necesaria su identificación personal, el interés es por la información que aporta al responder las preguntas de manera sincera y su colaboración para llevar a buen término la presente recolección de información.

1. Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas \* o duras) son importantes para su empleabilidad

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

2. Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

...

3. Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

...

4. Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

5. Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

6. El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

7. Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

8. Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

9. Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

10. Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo



11. Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo



12. La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo



13. Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

14. Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

15. Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

16. Cree que los que requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

17. El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

18. Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

19. Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

20. La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

21. Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

⋮

22. El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad \*

- Completamente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Completamente en desacuerdo

## Anexo 10: Análisis Estadístico Descriptivo de la Información

### 1. Resumen de Procesamiento de casos

|       |          | N  | %     |
|-------|----------|----|-------|
| Casos | Válido   | 30 | 100,0 |
|       | Excluido | 0  | ,0    |
|       | Total    | 30 | 100,0 |

### 2. Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,80              | 22             |

### 3. Estadísticas de cada pregunta realizada en la presente investigación

|   | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|---|--|---|--|---|
| Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas o duras) son importantes para su empleabilidad | 73,13  | 69,706  | ,138                                     | ,797  |
| Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo                                  | 73,50  | 67,086  | ,342                                     | ,790  |
| Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo                                    | 73,53  | 65,568  | ,416                                     | ,786  |
| Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral  | 73,43  | 67,220  | ,293                                     | ,792  |

|   |       |        |       |      |
|---|-------|--------|-------|------|
| Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales                    | 75,67 | 63,195 | ,309  | ,793 |
| El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad  | 74,83 | 59,385 | ,624  | ,770 |
| Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno                                   | 74,50 | 64,190 | ,503  | ,782 |
| Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno                                      | 74,90 | 61,955 | ,513  | ,779 |
| Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo                          | 74,97 | 67,895 | ,143  | ,799 |
| Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente                            | 74,73 | 65,720 | ,337  | ,789 |
| Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad                                      | 75,23 | 63,426 | ,501  | ,781 |
| La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad                          | 74,93 | 65,099 | ,387  | ,787 |
| Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes | 74,97 | 60,999 | ,552  | ,776 |
| Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes                          | 75,07 | 63,444 | ,492  | ,781 |
| Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral     | 74,20 | 69,959 | -,029 | ,814 |

|  |       |        |       |      |
|--|-------|--------|-------|------|
| Cree que los que requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo       | 74,53 | 68,051 | ,101  | ,803 |
| El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad  | 73,80 | 66,855 | ,256  | ,793 |
| Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado                                       | 74,23 | 64,254 | ,500  | ,782 |
| Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania | 73,80 | 70,372 | -,030 | ,807 |
| La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad                    | 74,87 | 61,154 | ,536  | ,777 |
| Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita                       | 74,07 | 62,892 | ,416  | ,785 |
| El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad                          | 75,10 | 60,921 | ,464  | ,781 |

#### 4. Estadísticas de escala de la presente investigación

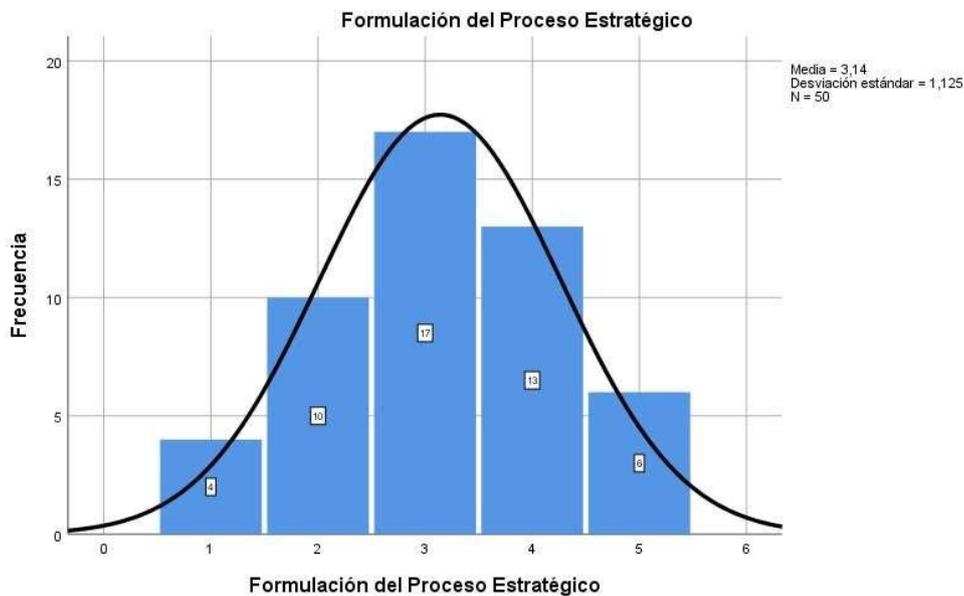
| Media | Varianza | Desv. Desviación | N de elementos |
|-------|----------|------------------|----------------|
| 78,00 | 70,621   | 8,404            | 22             |

## 11. Tablas de Frecuencia e Histogramas del análisis de datos

**Tabla 1: Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas o duras) son importantes para su empleabilidad**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | De acuerdo                      | 13         | 26,0       | 26,0              | 30,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 35         | 70,0       | 70,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 1: Considera que las competencias profesionales (Habilidades blandas y habilidades técnicas o duras) son importantes para su empleabilidad**



### Interpretación:

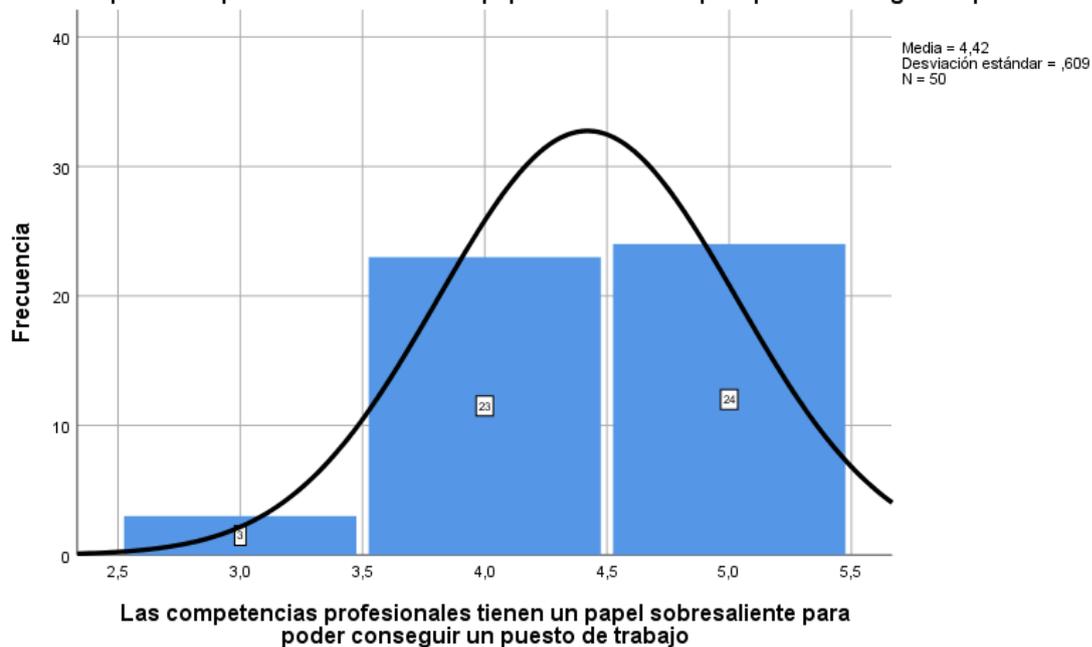
Se observa que 70% de encuestados respondieron que están completamente de acuerdo considerando que las competencias profesionales son importantes para su empleabilidad, además el 26% de encuestados están de acuerdo considerando que las competencias profesionales son importantes y solo el 4% de encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo con la pregunta realizada.

**Tabla 2: Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3          | 6,0        | 6,0               | 6,0                  |
|        | De acuerdo                      | 23         | 46,0       | 46,0              | 52,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 24         | 48,0       | 48,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 2: Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo**

Las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo



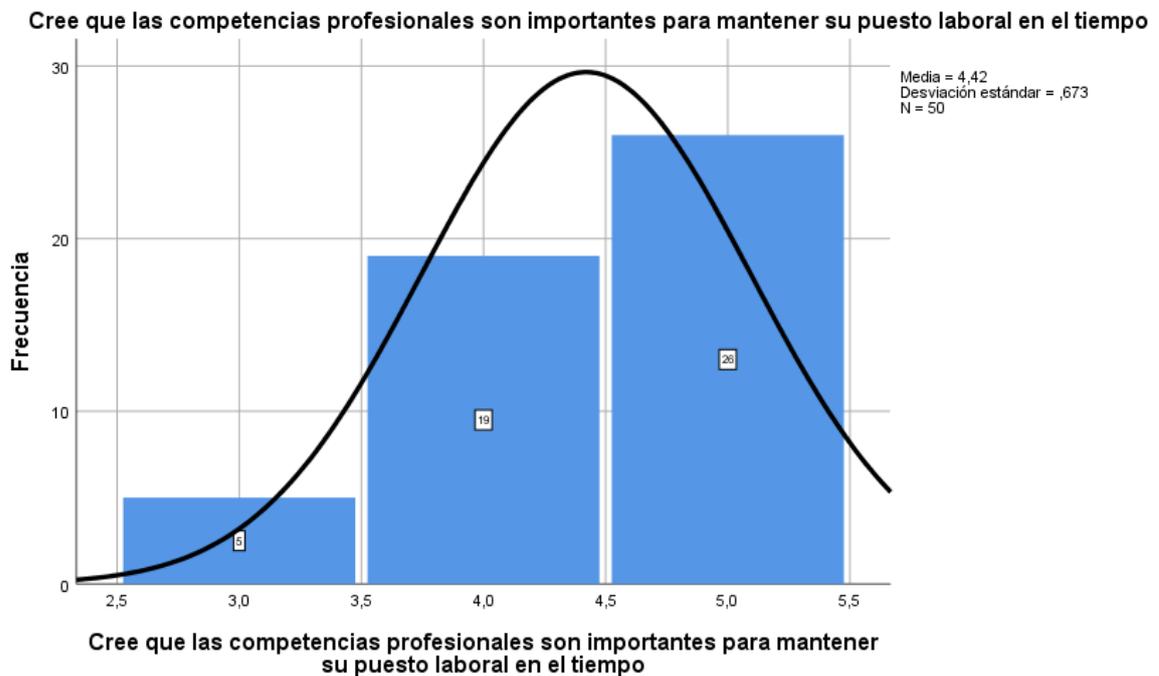
**Interpretación:**

Con respecto a si las competencias profesionales tienen un papel sobresaliente para poder conseguir un puesto de trabajo, un 48% de las personas encuestadas manifestaron estar completamente de acuerdo, un 46% se manifestó estar de acuerdo y un 6% no tiene una posición clara al respecto.

**Tabla 3: Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | De acuerdo                      | 19         | 38,0       | 38,0              | 48,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 26         | 52,0       | 52,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 3: Cree que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo**



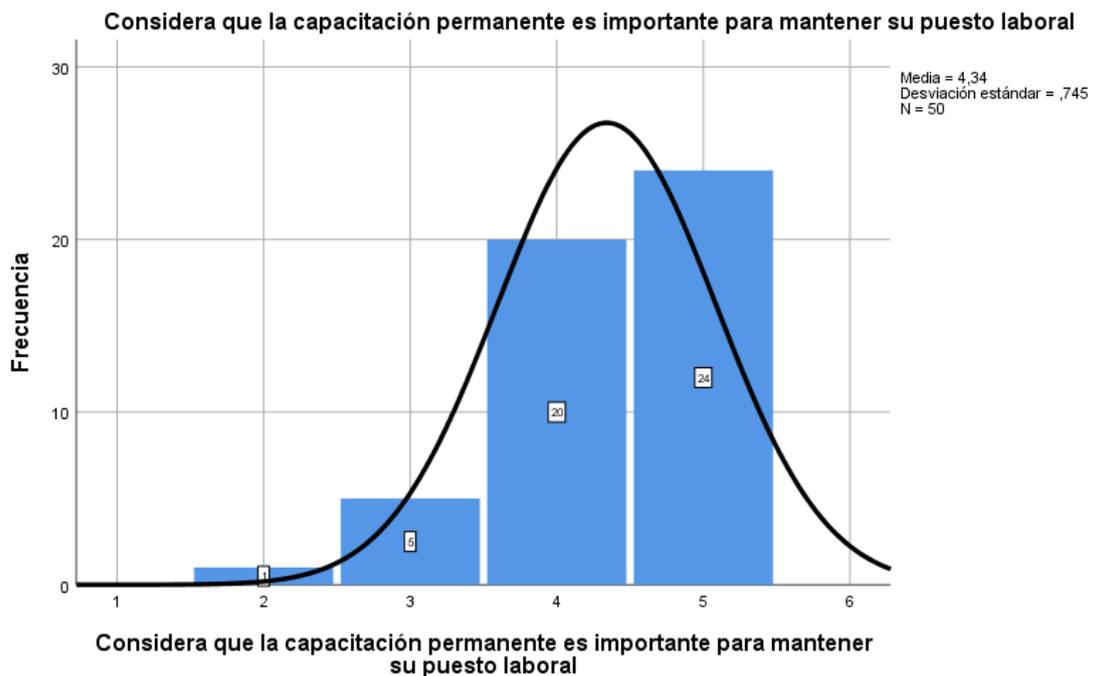
**Interpretación:**

Se observa que un 52% de los encuestados están completamente de acuerdo que las competencias profesionales son importantes para mantener su puesto laboral en el tiempo, un 38% está de acuerdo y 10% no tienen una respuesta clara con respecto a la pregunta realizada.

**Tabla 4: Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                   | 1          | 2,0        | 2,0               | 2,0                  |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 5          | 10,0       | 10,0              | 12,0                 |
|        | De acuerdo                      | 20         | 40,0       | 40,0              | 52,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 24         | 48,0       | 48,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 4: Considera que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral**



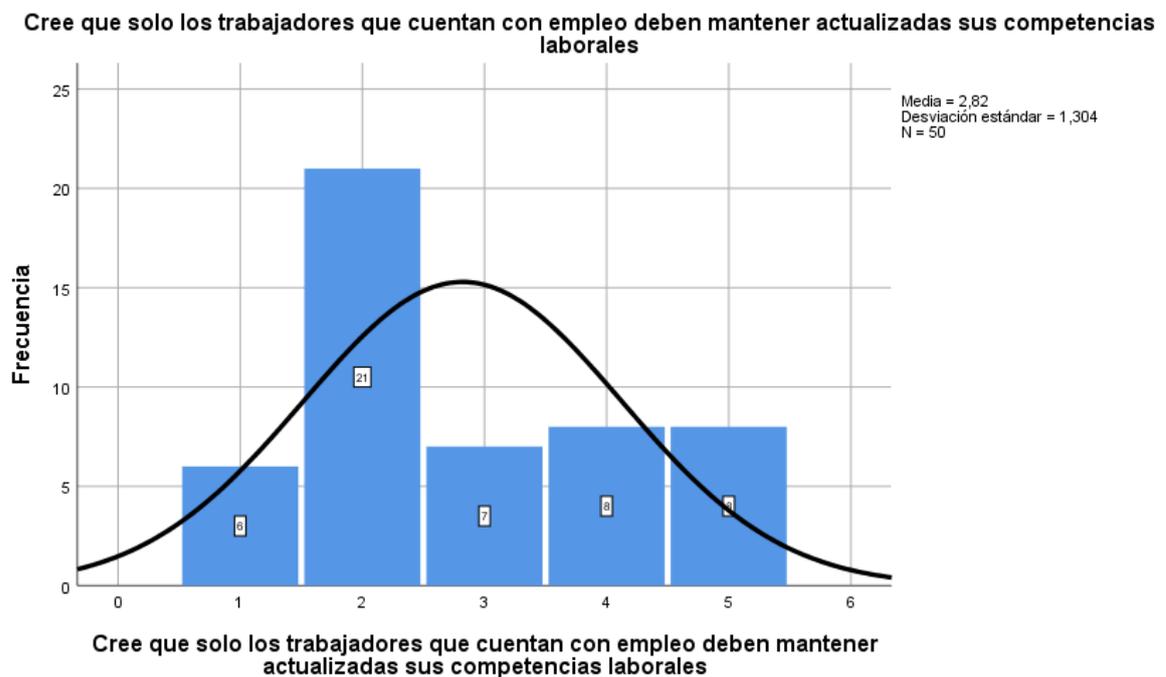
**Interpretación:**

El 48% de los encuestados está completamente de acuerdo y 40% está de acuerdo que la capacitación permanente es importante para mantener su puesto laboral, un 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 2% se muestra en desacuerdo con lo preguntado.

**Tabla 5: Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 6          | 12,0       | 12,0              | 12,0                 |
|        | En desacuerdo                   | 21         | 42,0       | 42,0              | 54,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 68,0                 |
|        | De acuerdo                      | 8          | 16,0       | 16,0              | 84,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 8          | 16,0       | 16,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 5: Cree que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales**



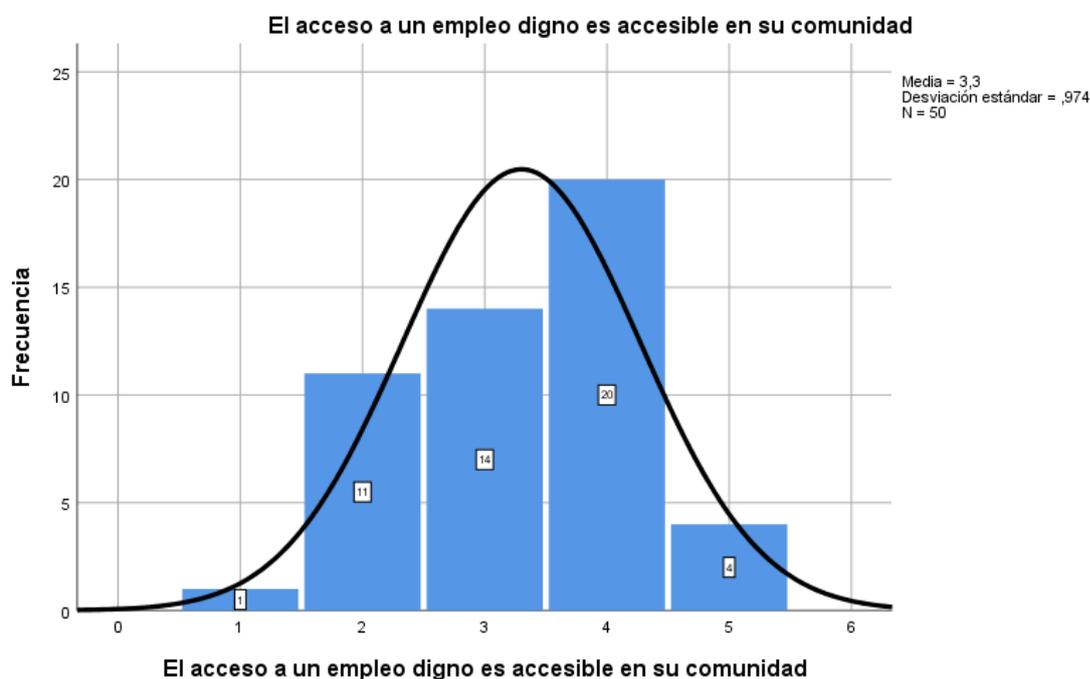
**Interpretación:**

El 32% de las personas encuestadas están completamente de acuerdo y de acuerdo que solo los trabajadores que cuentan con empleo deben mantener actualizadas sus competencias laborales, un 14% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que 54% están en desacuerdo y completamente en desacuerdo en respuesta a la pregunta.

**Tabla 6: El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 1          | 2,0        | 2,0               | 2,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 11         | 22,0       | 22,0              | 24,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 14         | 28,0       | 28,0              | 52,0                 |
|        | De acuerdo                      | 20         | 40,0       | 40,0              | 92,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 4          | 8,0        | 8,0               | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 6: El acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad**



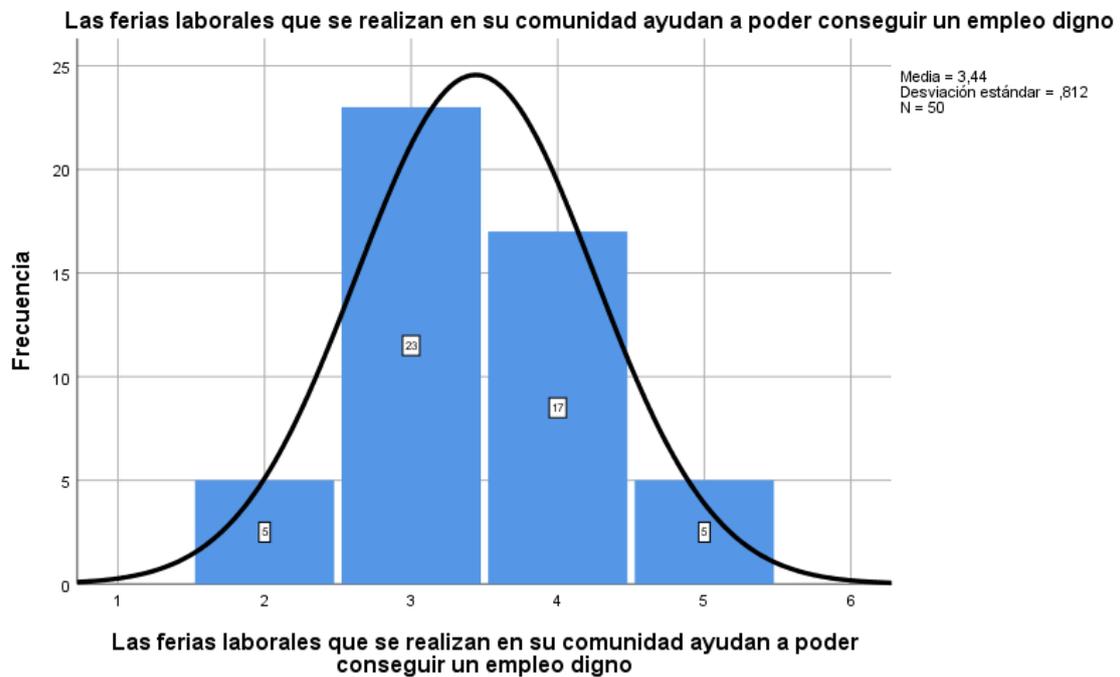
**Interpretación:**

Según el 48% de las personas encuestadas están completamente de acuerdo y de acuerdo con respecto al acceso a un empleo digno es accesible en su comunidad, el 28% no tiene una opinión al respecto y el 24% está en desacuerdo y completamente en desacuerdo en lo que a la afirmación de la pregunta.

**Tabla 7: Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                   | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 23         | 46,0       | 46,0              | 56,0                 |
|        | De acuerdo                      | 17         | 34,0       | 34,0              | 90,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 5          | 10,0       | 10,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 7: Las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno**



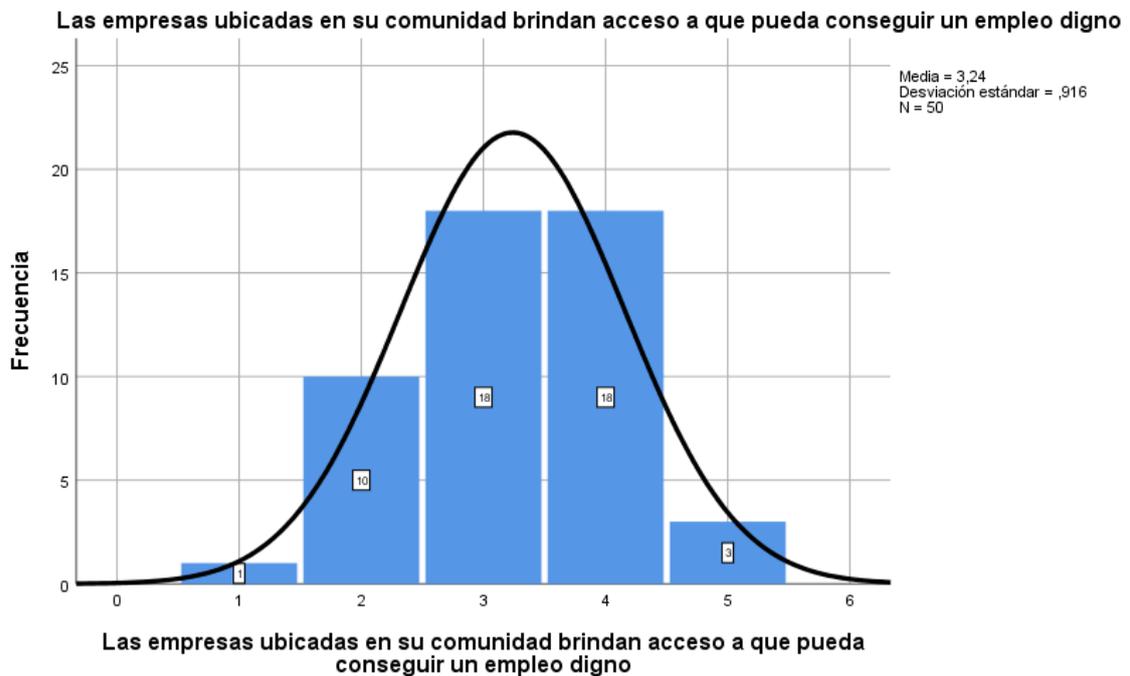
**Interpretación:**

Con respecto si las ferias laborales que se realizan en su comunidad ayudan a poder conseguir un empleo digno, un 56% de las personas encuestadas manifiestan su desacuerdo contra un 44% indican estar de acuerdo con la pregunta.

**Tabla 8: Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 1          | 2,0        | 2,0               | 2,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 10         | 20,0       | 20,0              | 22,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 18         | 36,0       | 36,0              | 58,0                 |
|        | De acuerdo                      | 18         | 36,0       | 36,0              | 94,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 3          | 6,0        | 6,0               | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 8: Las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno**



**Interpretación:**

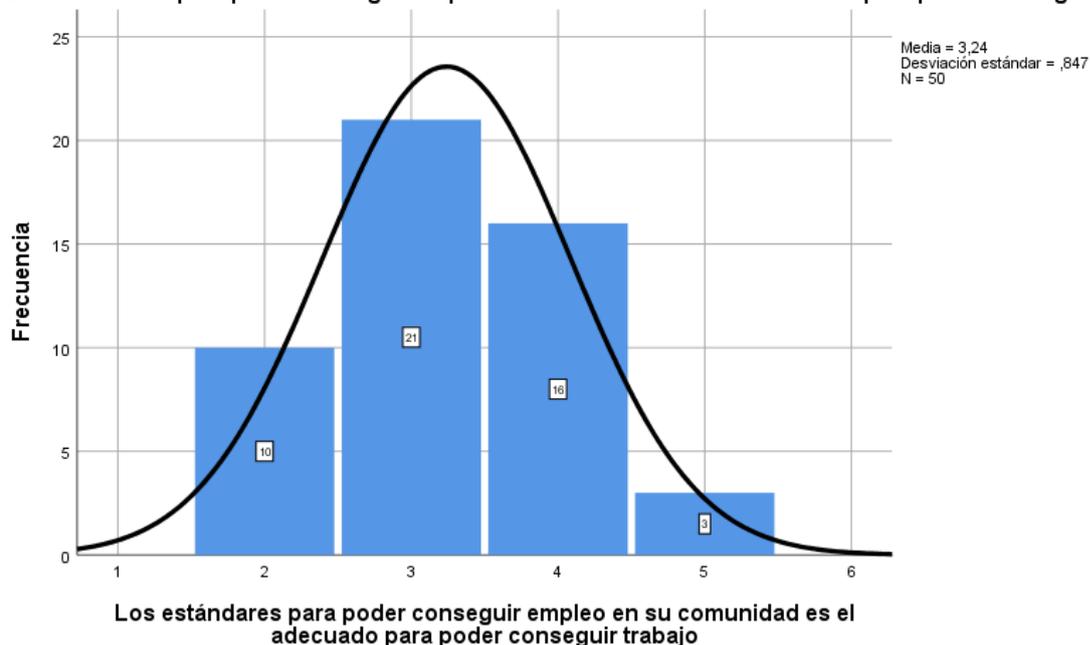
Con respecto a las empresas ubicadas en su comunidad brindan acceso a que pueda conseguir un empleo digno, el 42% de las personas encuestadas se manifestaron estar de acuerdo, un 36% no tiene una posición al respecto y un 22% indico estar en desacuerdo sobre ese desenvolvimiento de las empresas.

**Tabla 9: Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                   | 10         | 20,0       | 20,0              | 20,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 21         | 42,0       | 42,0              | 62,0                 |
|        | De acuerdo                      | 16         | 32,0       | 32,0              | 94,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 3          | 6,0        | 6,0               | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 9: Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo**

Los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo



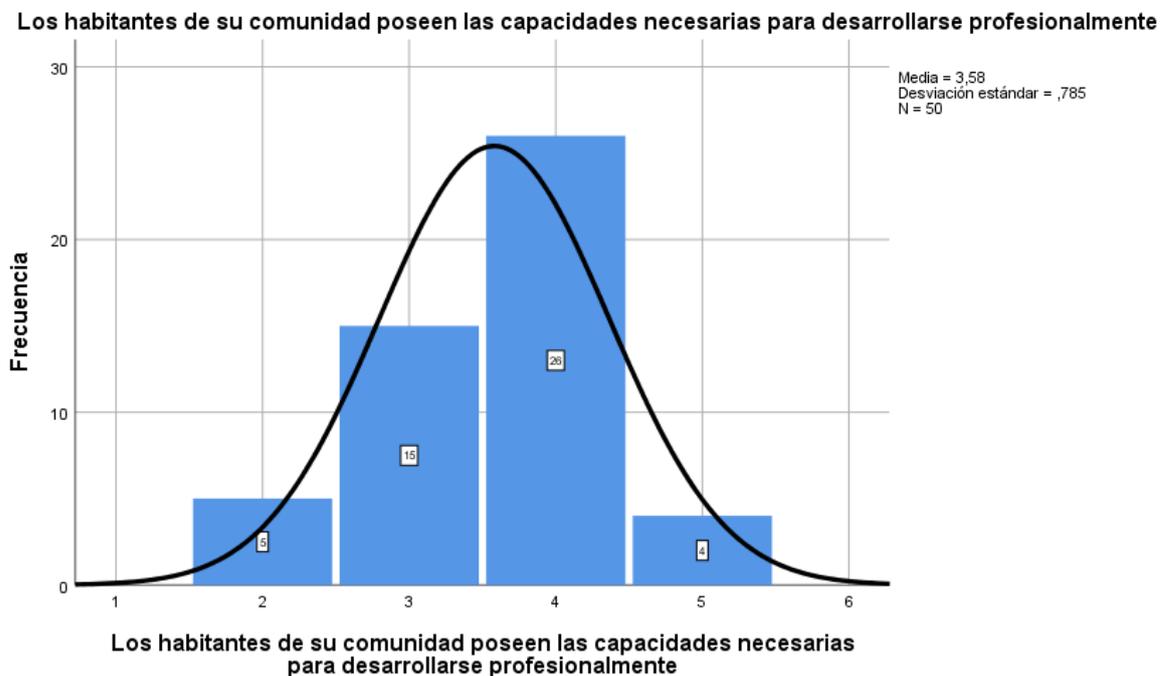
**Interpretación:**

El 62% de las personas encuestadas se manifiestan estar en contra sobre los estándares para poder conseguir empleo en su comunidad es el adecuado para poder conseguir trabajo, mientras que el 38% están de acuerdo con esa afirmación.

**Tabla 10: Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                   | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 15         | 30,0       | 30,0              | 40,0                 |
|        | De acuerdo                      | 26         | 52,0       | 52,0              | 92,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 4          | 8,0        | 8,0               | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 10: Los habitantes de su comunidad poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente**



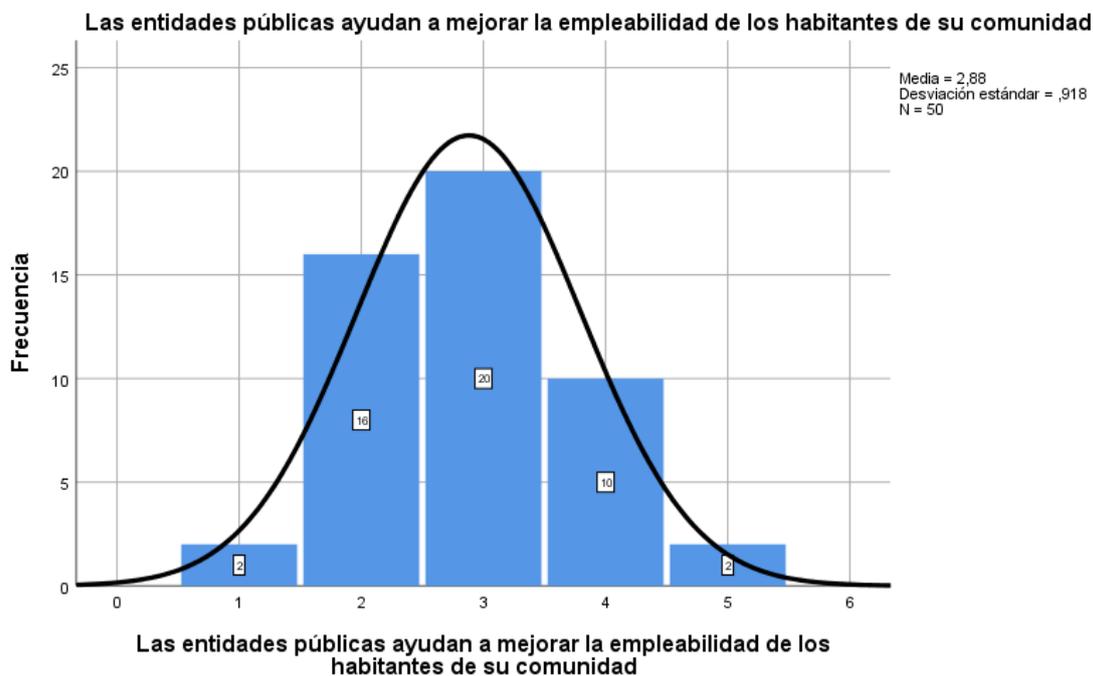
**Interpretación:**

Se visualiza que el 60% de los encuestados están de acuerdo en cuanto a que en su comunidad los habitantes poseen las capacidades necesarias para desarrollarse profesionalmente, sin embargo, un 30% no tiene una posición clara y un 10% está en desacuerdo.

**Tabla 11: Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 16         | 32,0       | 32,0              | 36,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 20         | 40,0       | 40,0              | 76,0                 |
|        | De acuerdo                      | 10         | 20,0       | 20,0              | 96,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 2          | 4,0        | 4,0               | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 11: Las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad**



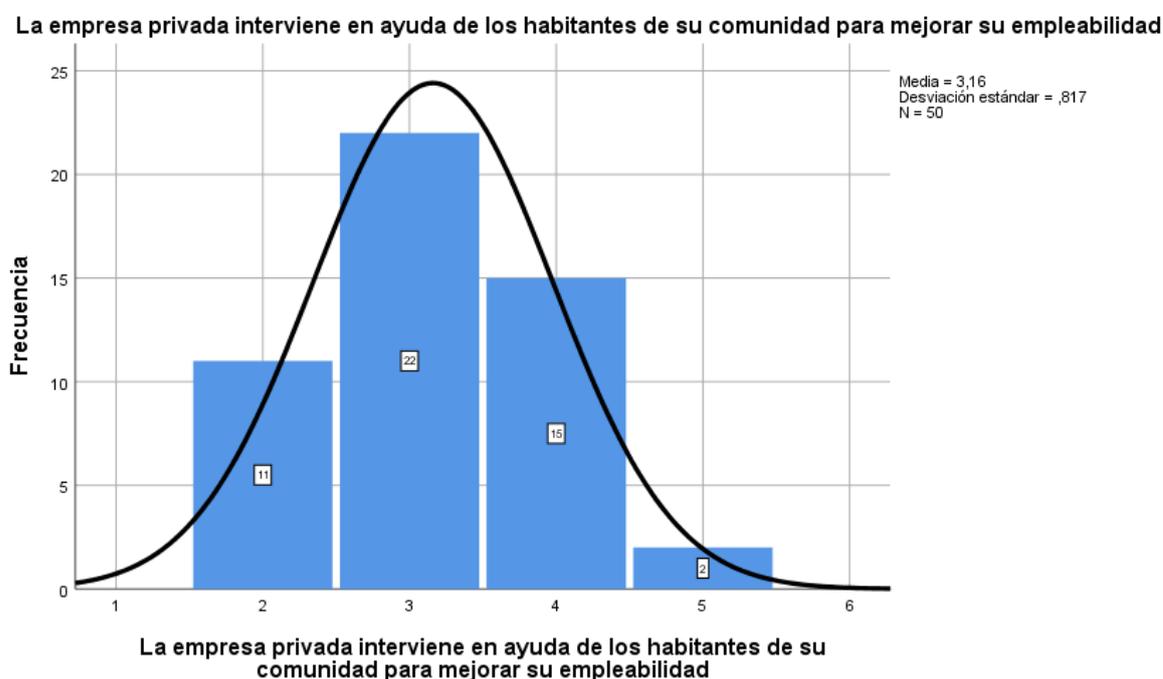
**Interpretación:**

El 40% de las personas encuestadas no tienen una idea clara sobre si las entidades públicas ayudan a mejorar la empleabilidad de los habitantes de su comunidad, el 36% indica estar en desacuerdo y solo el 24% está de acuerdo al respecto.

**Tabla 12: La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                   | 11         | 22,0       | 22,0              | 22,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 22         | 44,0       | 44,0              | 66,0                 |
|        | De acuerdo                      | 15         | 30,0       | 30,0              | 96,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 2          | 4,0        | 4,0               | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 12: La empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad**



**Interpretación:**

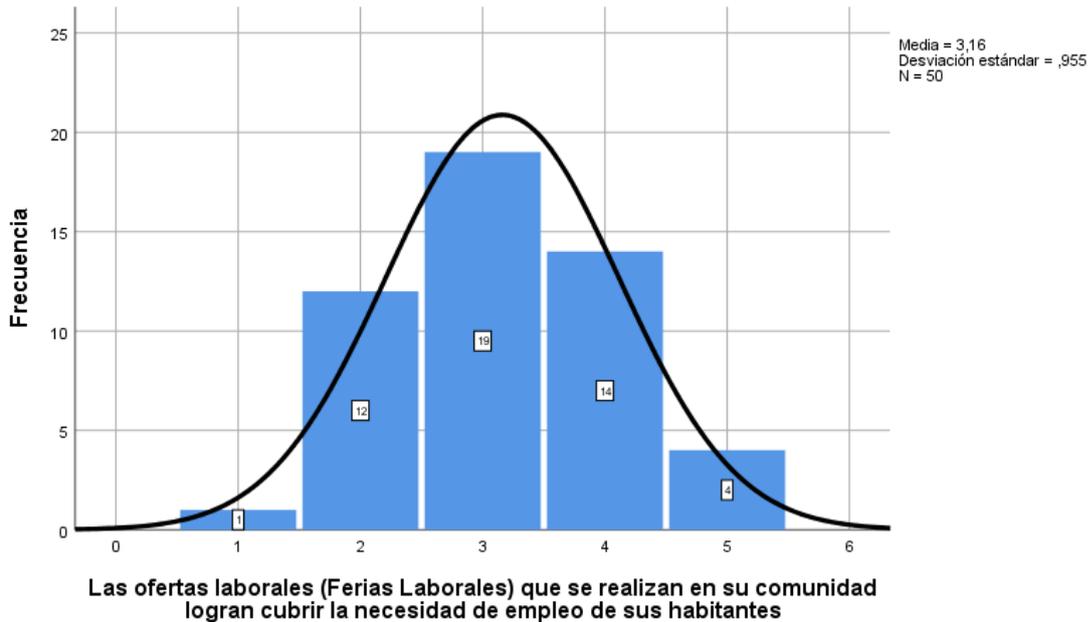
Se observa que el 66% está en desacuerdo sobre el si la empresa privada interviene en ayuda de los habitantes de su comunidad para mejorar su empleabilidad y el 34% se manifiesta estar de acuerdo con el apoyo de la empresa privada, en mejora de su empleabilidad.

**Tabla 13: Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 1          | 2,0        | 2,0               | 2,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 12         | 24,0       | 24,0              | 26,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 19         | 38,0       | 38,0              | 64,0                 |
|        | De acuerdo                      | 14         | 28,0       | 28,0              | 92,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 4          | 8,0        | 8,0               | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 13: Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes**

Las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes



**Interpretación:**

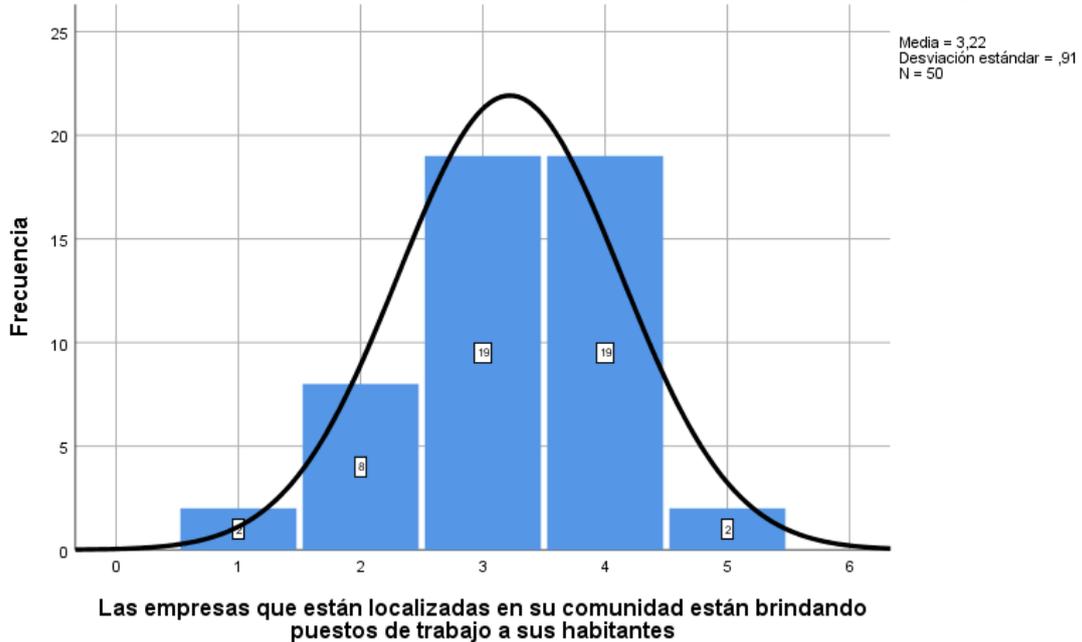
En lo que respecta a las ofertas laborales (Ferias Laborales) que se realizan en su comunidad logran cubrir la necesidad de empleo de sus habitantes, el 38% de las personas encuestadas no tienen una opinión clara, el 36% manifiesta estar de acuerdo y un 26% indica estar en desacuerdo con lo indicado.

**Tabla 14: Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 8          | 16,0       | 16,0              | 20,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 19         | 38,0       | 38,0              | 58,0                 |
|        | De acuerdo                      | 19         | 38,0       | 38,0              | 96,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 2          | 4,0        | 4,0               | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 14: Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes**

Las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes



**Interpretación:**

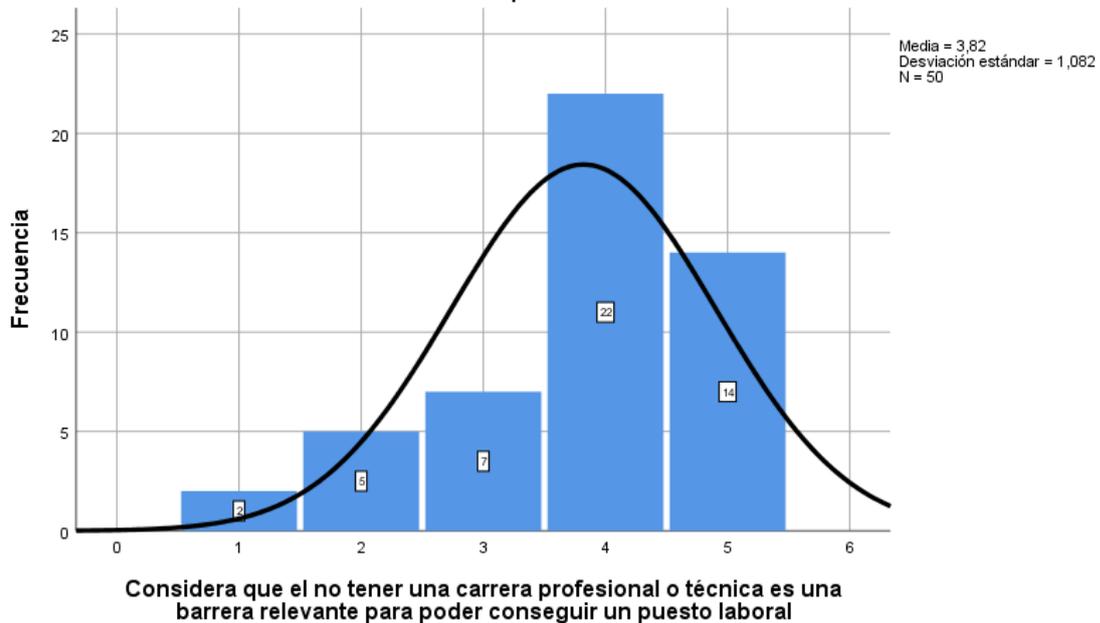
El 42% de las personas encuestadas manifestaron estar de acuerdo sobre que las empresas que están localizadas en su comunidad están brindando puestos de trabajo a sus habitantes, mientras que el 38% no tienen una idea al respecto y el 20% indica estar en desacuerdo.

**Tabla 15: Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 5          | 10,0       | 10,0              | 14,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 7          | 14,0       | 14,0              | 28,0                 |
|        | De acuerdo                      | 22         | 44,0       | 44,0              | 72,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 14         | 28,0       | 28,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 15: Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral**

Considera que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral



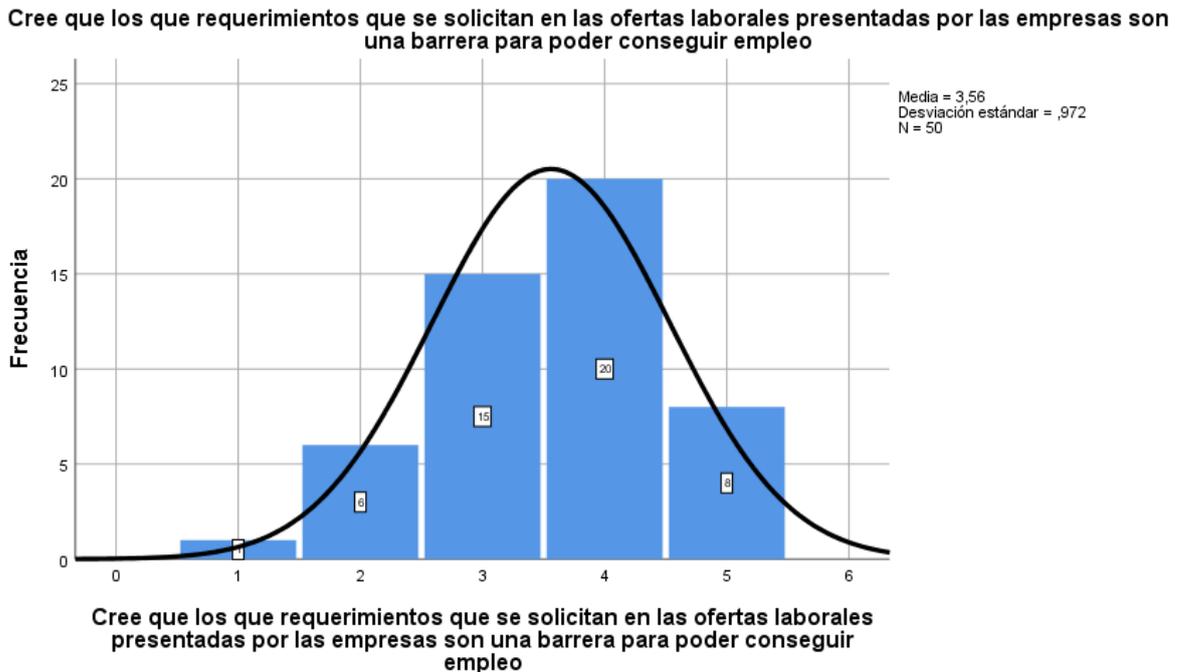
**Interpretación:**

El 72% de las personas encuestadas se manifiesta estar de acuerdo que el no tener una carrera profesional o técnica es una barrera relevante para poder conseguir un puesto laboral, sin embargo, el 14% no tiene una idea clara y el otro 14% se manifiesta estar en contra.

**Tabla 16: Cree que los que requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 1          | 2,0        | 2,0               | 2,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 6          | 12,0       | 12,0              | 14,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 15         | 30,0       | 30,0              | 44,0                 |
|        | De acuerdo                      | 20         | 40,0       | 40,0              | 84,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 8          | 16,0       | 16,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 16: Cree que los que requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo**



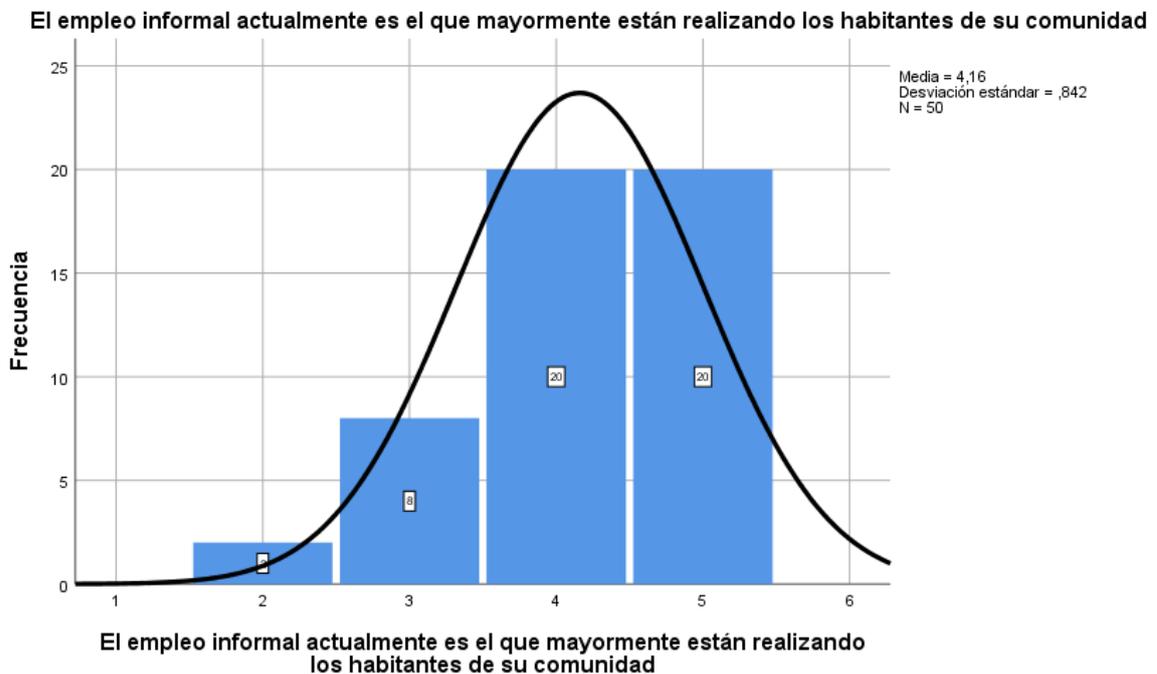
**Interpretación:**

El 56% de los encuestados está de acuerdo que los que requerimientos que se solicitan en las ofertas laborales presentadas por las empresas son una barrera para poder conseguir empleo, un 30% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, y solo el 14% se manifiesta estar en desacuerdo con esa afirmación.

**Tabla 17: El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                   | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 8          | 16,0       | 16,0              | 20,0                 |
|        | De acuerdo                      | 20         | 40,0       | 40,0              | 60,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 20         | 40,0       | 40,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 17: El empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad**



**Interpretación:**

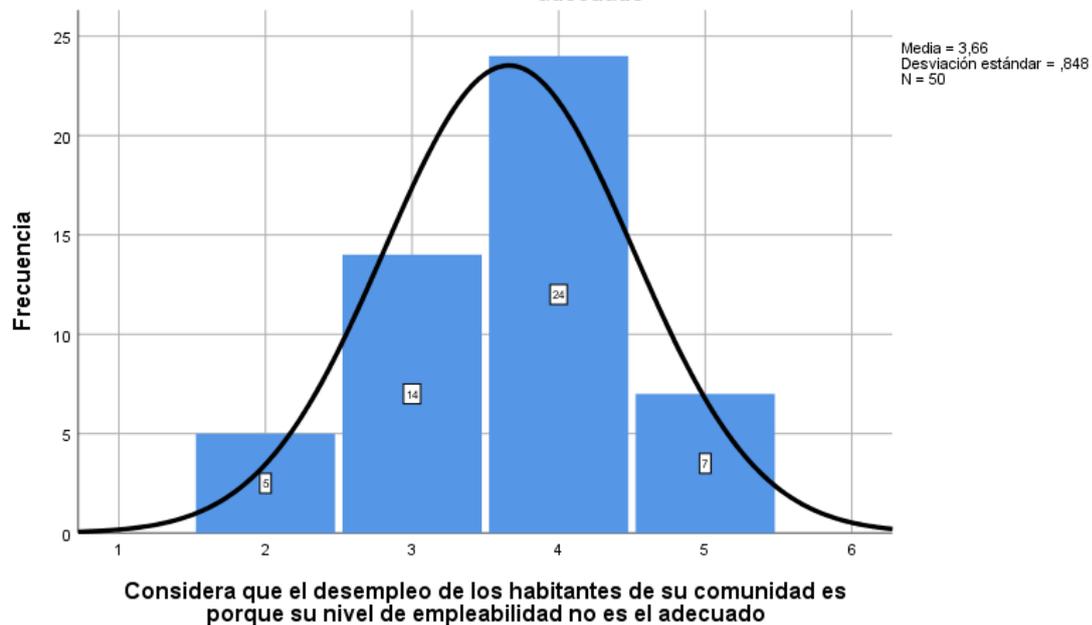
Aquí se observa que el 80% de las personas encuestadas indican estar de acuerdo que el empleo informal actualmente es el que mayormente están realizando los habitantes de su comunidad y solo un 20% se manifiesta estar en desacuerdo con lo afirmado.

**Tabla 18: Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                   | 5          | 10,0       | 10,0              | 10,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 14         | 28,0       | 28,0              | 38,0                 |
|        | De acuerdo                      | 24         | 48,0       | 48,0              | 86,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 7          | 14,0       | 14,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 18: Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado**

Considera que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado



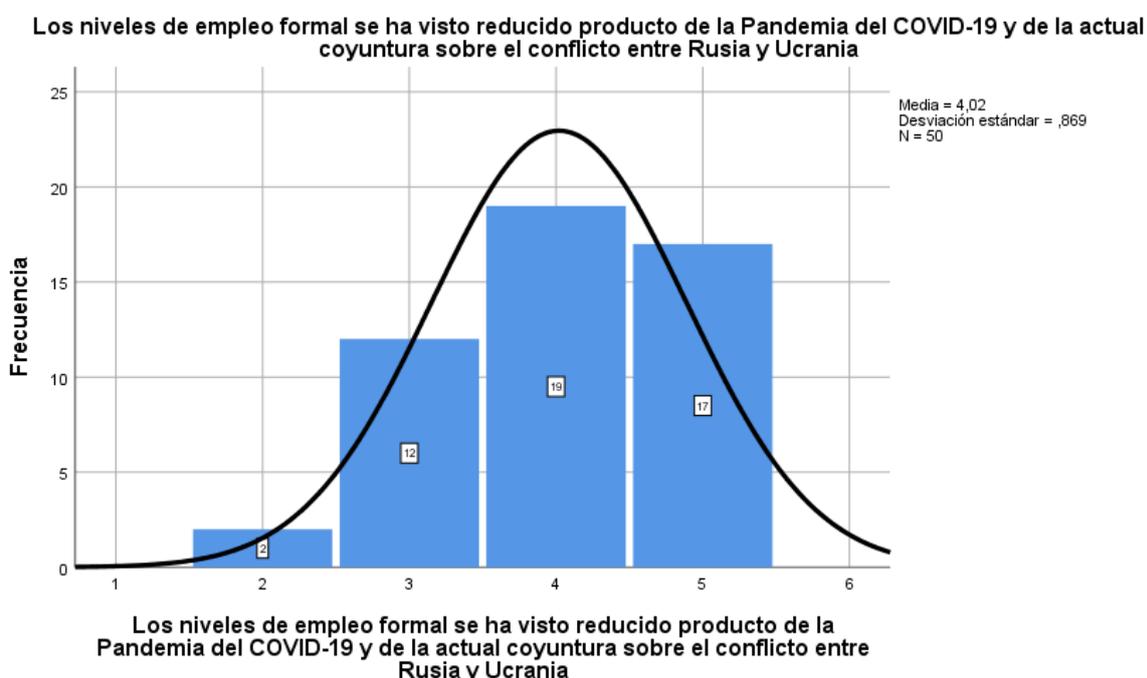
**Interpretación:**

El 62% de las personas encuestadas está de acuerdo que el desempleo de los habitantes de su comunidad es porque su nivel de empleabilidad no es el adecuado y el 38% manifiesta estas en desacuerdo con lo afirmado.

**Tabla 19: Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | En desacuerdo                   | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 12         | 24,0       | 24,0              | 28,0                 |
|        | De acuerdo                      | 19         | 38,0       | 38,0              | 66,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 17         | 34,0       | 34,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 19: Los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania**



**Interpretación:**

Se observa que el 72% de las personas encuestadas están de acuerdo con que los niveles de empleo formal se ha visto reducido producto de la Pandemia del COVID-19 y de la actual coyuntura sobre el conflicto entre Rusia y Ucrania, asimismo, el 24% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4% se manifiesta en contra de esta afirmación.

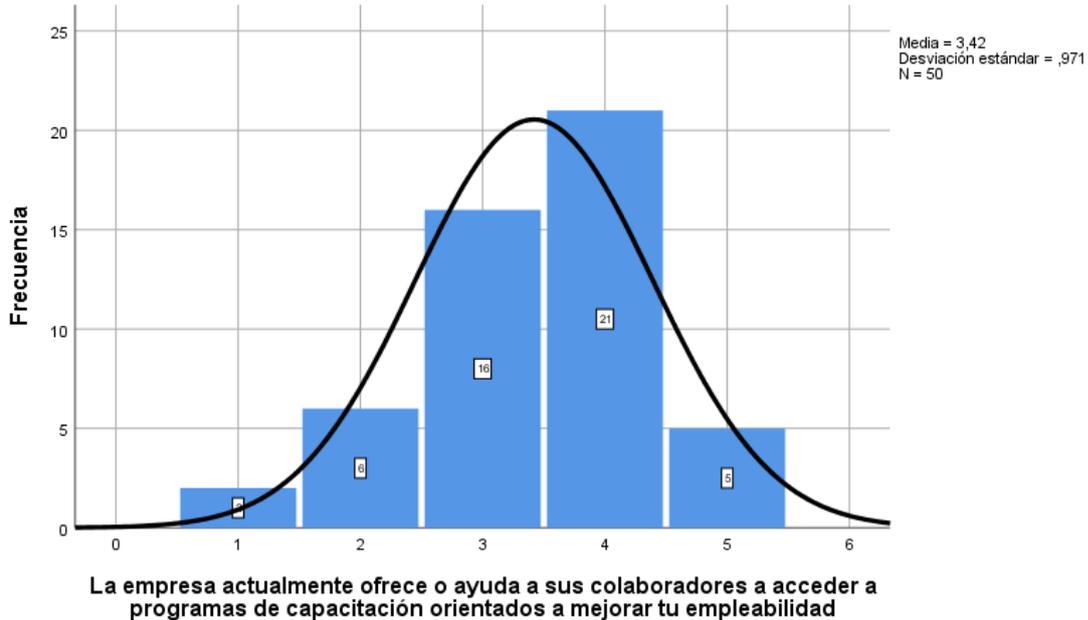
**Tabla 20: La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 6          | 12,0       | 12,0              | 16,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 16         | 32,0       | 32,0              | 48,0                 |
|        | De acuerdo                      | 21         | 42,0       | 42,0              | 90,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 5          | 10,0       | 10,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 20: La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad**

**Interpretación:**

La empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad



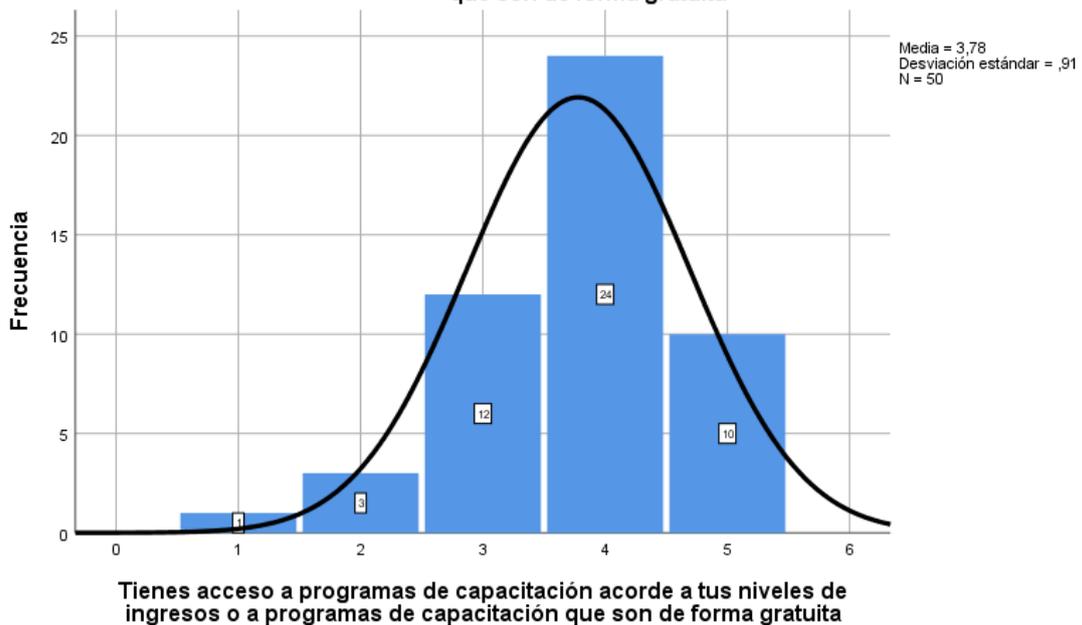
El 52% de las personas encuestadas están de acuerdo con que la empresa actualmente ofrece o ayuda a sus colaboradores a acceder a programas de capacitación orientados a mejorar tu empleabilidad, aunque un 32% no tiene una opinión clara en esta pregunta y el 16% manifiestan estar en desacuerdo con esta afirmación.

**Tabla 21: Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 1          | 2,0        | 2,0               | 2,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 3          | 6,0        | 6,0               | 8,0                  |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 12         | 24,0       | 24,0              | 32,0                 |
|        | De acuerdo                      | 24         | 48,0       | 48,0              | 80,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 10         | 20,0       | 20,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 21: Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita**

Tienes acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita



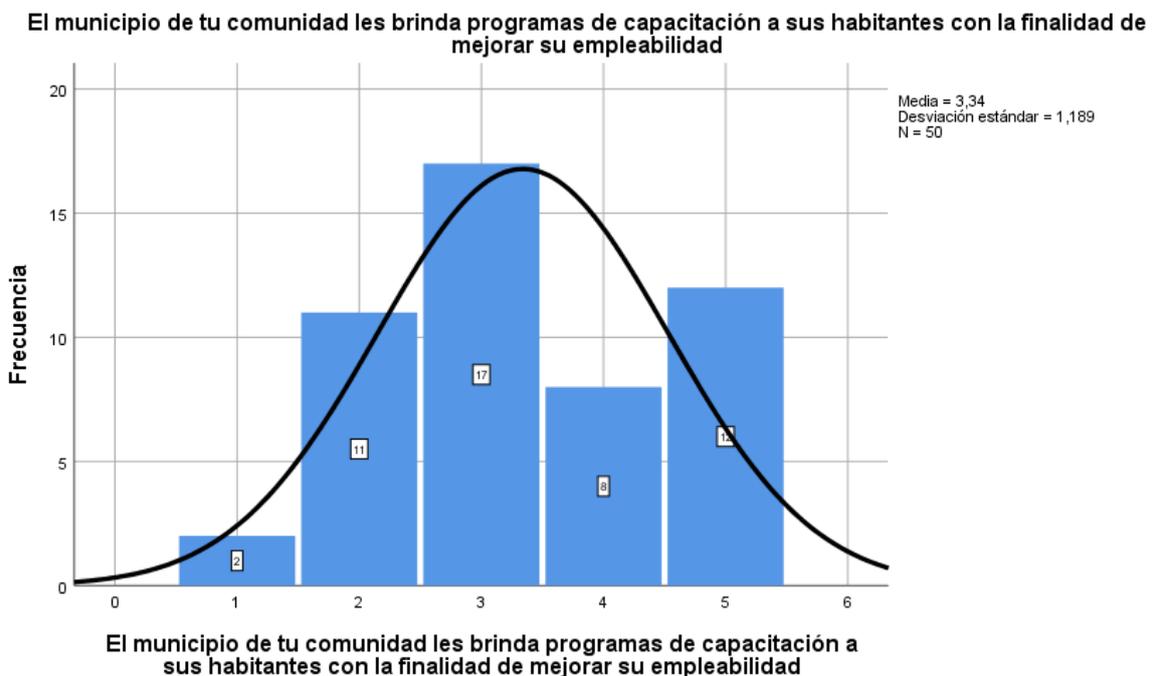
**Interpretación:**

En esta pregunta el 68% de los encuestados tienen acceso a programas de capacitación acorde a tus niveles de ingresos o a programas de capacitación que son de forma gratuita, 24% no está de acuerdo ni en desacuerdo y un 8% indica estar en desacuerdo al respecto de la pregunta.

**Tabla 22: El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad**

|        |                                 | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Completamente en desacuerdo     | 2          | 4,0        | 4,0               | 4,0                  |
|        | En desacuerdo                   | 11         | 22,0       | 22,0              | 26,0                 |
|        | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 17         | 34,0       | 34,0              | 60,0                 |
|        | De acuerdo                      | 8          | 16,0       | 16,0              | 76,0                 |
|        | Completamente de acuerdo        | 12         | 24,0       | 24,0              | 100,0                |
|        | Total                           | 50         | 100,0      | 100,0             |                      |

**Gráfico 22: El municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad**



**Interpretación:**

El 40% de las personas encuestadas está de acuerdo con que el municipio de tu comunidad les brinda programas de capacitación a sus habitantes con la finalidad de mejorar su empleabilidad, un 34% no tiene una idea clara con respecto a lo preguntado y el 26% se manifiesta en desacuerdo con lo manifestado.

## Anexo 12: Resultados de la Investigación y Análisis Inferencial

**Tabla 23: Correlación Empleabilidad con La Relación entre Empleabilidad, Competencias Profesionales y Educación**

### Prueba de Hipótesis Específica 1

H0: No existe relación entre las competencias profesionales y educación.

H1: Existe relación entre las competencias profesionales y educación.

### Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere de que existe una correlación del 66.8% entre Empleabilidad y La Relación entre Empleabilidad, Competencias Profesionales y Educación; correlación entre la variable Empleabilidad y su primera dimensión.

|   |                        | EMPLEABILIDAD | LA RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EDUCACIÓN |
|---|------------------------|---------------|---|
| EMPLEABILIDAD   | Correlación de Pearson | 1             | ,668**  |
|   | Sig. (bilateral)       |               | ,000  |
|   | N                      | 50            | 50  |
| LA RELACIÓN ENTRE EMPLEABILIDAD, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y EDUCACIÓN | Correlación de Pearson | ,668**        | 1   |
|   | Sig. (bilateral)       | ,000          |   |
|   | N                      | 50            | 50  |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Tabla 24: Correlación Empleabilidad con Situación del Empleo y la Empleabilidad**

**Prueba de Hipótesis Específica 2**

H0: No existe relación entre la situación del empleo se relaciona con la empleabilidad.

H1: Existe relación entre la situación del empleo se relaciona con la empleabilidad.

**Inferencia Estadística:**

De los datos obtenidos se infiere de que existe una correlación del 77.9% entre Empleabilidad y la Situación del Empleo y la Empleabilidad; correlación entre la variable Empleabilidad y su segunda dimensión.

|   |                        | EMPLEABILIDAD | SITUACIÓN DEL EMPLEO Y LA EMPLEABILIDAD |
|---|------------------------|---------------|---|
| EMPLEABILIDAD                           | Correlación de Pearson | 1             | ,779**                                  |
|   | Sig. (bilateral)       |               | ,000                                    |
|   | N                      | 50            | 50                                      |
| SITUACIÓN DEL EMPLEO Y LA EMPLEABILIDAD | Correlación de Pearson | ,779**        | 1                                       |
|   | Sig. (bilateral)       | ,000          |   |
|   | N                      | 50            | 50                                      |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Tabla 25: Correlación Empleabilidad con El Mercado de Trabajo Local**

**Prueba de Hipótesis Específica 3**

H0: No existe relación entre el mercado de trabajo local con la empleabilidad.

H1: Existe relación entre el mercado de trabajo local con la empleabilidad.

**Inferencia Estadística:**

De los datos obtenidos se infiere de que existe una correlación del 67.3% entre Empleabilidad y el Mercado de Trabajo Local; correlación entre la variable Empleabilidad y su tercera dimensión.

|                             |                        | EMPLEABILIDAD | EL MERCADO DE TRABAJO LOCAL |
|-----------------------------|------------------------|---------------|-----------------------------|
| EMPLEABILIDAD               | Correlación de Pearson | 1             | ,673**                      |
|                             | Sig. (bilateral)       |               | ,000                        |
|                             | N                      | 50            | 50                          |
| EL MERCADO DE TRABAJO LOCAL | Correlación de Pearson | ,673**        | 1                           |
|                             | Sig. (bilateral)       | ,000          |                             |
|                             | N                      | 50            | 50                          |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## Tabla 26: Correlación Empleabilidad con Capacitación de los Actores Sociales

### Prueba de Hipótesis Específica 4

H0: No existe relación entre la capacitación de los actores sociales con la empleabilidad.

H1: Existe relación entre la capacitación de los actores sociales con la empleabilidad.

### Inferencia Estadística:

De los datos obtenidos se infiere de que existe una correlación del 77.8% entre Empleabilidad y Capacitación de los Actores Sociales; correlación entre la variable Empleabilidad y su cuarta dimensión.

|                                      |                        | EMPLEABILIDAD | CAPACITACIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES |
|--------------------------------------|------------------------|---------------|--------------------------------------|
| EMPLEABILIDAD                        | Correlación de Pearson | 1             | ,778**                               |
|                                      | Sig. (bilateral)       |               | ,000                                 |
|                                      | N                      | 50            | 50                                   |
| CAPACITACIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES | Correlación de Pearson | ,778**        | 1                                    |
|                                      | Sig. (bilateral)       | ,000          |                                      |
|                                      | N                      | 50            | 50                                   |

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

## **Anexo 13: Entrevistas Realizadas**

### **ENTREVISTA 1: ALESSANDRO DEL CAMPO (Subgerente de Trabajo y Promoción del Empleo – Municipalidad de Lima)**

**¿Realizan evaluaciones periódicas a las alianzas que mantienen vigentes?**

Si.

**¿Qué tipo de evaluaciones deberían realizarse a las alianzas en general?**

Identificar si las mismas se encuentran activas en su ejecución o no

**¿Considera que se tiene una evaluación idónea para poder tener un diagnóstico del funcionamiento de las alianzas?**

Creo que se podría mejorar

**¿Qué conocimiento tiene de las restricciones y limitaciones que tienen las alianzas público-privadas?**

La mayoría de ellas no puede ser onerosa para el Estado; desde la parte pública hay muchas restricciones burocráticas

**¿Cree que estas restricciones y limitaciones se pudieran sortear o solucionar para poder concretarse?**

Si

**¿Las alianzas público-privadas realmente se alinean a las metas y el desarrollo de programas dirigidos para los habitantes de Lima Metropolitana?**

Si

**¿Como podrían converger estas alianzas público-privadas con la finalidad de que se alineen las metas en común?**

Toda alianza debe estar alineada a un objetivo institucional y de gobierno

**¿Considera que las metas y programas que se realizan por medio de las alianzas público-privadas podrían mostrarse de una manera metódica?**

Si

**¿Cuál considera son los alcances conseguidos por las alianzas público-privadas?**

La articulación y suma de esfuerzos para alcanzar objetivos en común

**¿Se le brinda un debido reconocimiento por parte de las entidades públicas en cuanto al valor que tiene la alianza entre el sector público y el sector privado?**

Si

**¿Cómo se podría reconocer el valor que generan las alianzas público-privadas?**

Depende mucho de la naturaleza de la alianza; normalmente no se hacen en busca de reconocimiento, sino para alcanzar objetivos comunes

**¿Cuáles son las estrategias a tener en cuenta para poder crear consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas?**

Establecer procesos, etapas de implementación, valoración y seguimiento

**¿Qué otras estrategias se podrían alinear con la finalidad de crear o mejorar los consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas?**

Iniciar el proceso con cartas de intención definiendo qué es lo que se busca de la alianza

**¿Cuál es el desempeño de las entidades públicas con respecto a buscar la participación del sector privado?**

Considero que podría ser mucho más activo, en general

**¿Considera que en el sector público se muestra un liderazgo político comprometido a atraer y mantener la participación del sector privado? ¿Por qué?**

Depende mucho de la entidad, pero en general pienso que se pueden mejorar las estrategias y tener un rol más activo

**¿Las entidades públicas cuentan con equipos especializados encargados de ver las necesidades que deben ser atendidas?**

La mayoría no

**¿Como se evalúan las necesidades que necesitan ser atendidas por temas de prioridad?**

No se evalúan en la mayoría de los casos

**¿Se realizan reuniones periódicas con los actores que intervienes en las alianzas público-privadas de su comunidad?**

Si

**¿En estas reuniones se realizan consensos o acuerdos que definan las acciones a realizar las metas o programas a realizar?**

Si

**¿Considera que en estas reuniones deberían tocarse temas referidos a la empleabilidad de la comunidad y como poder brindar un apoyo adecuado?**

Si, definitivamente

**ENTREVISTA 2: PAOLA HERNÁNDEZ MEJÍA (Sublíder de Relaciones Institucionales y Proyectos– Municipalidad de Lima)**

**¿Realizan evaluaciones periódicas a las alianzas que mantienen vigentes?**

Si.

**¿Qué tipo de evaluaciones deberían realizarse a las alianzas en general?**

Una evaluación que mida la efectividad del cumplimiento de la alianza

**¿Considera que se tiene una evaluación idónea para poder tener un diagnóstico del funcionamiento de las alianzas?**

Aún no. Para evaluar la efectividad de cada una de las alianzas sería idóneo contar con un sistema que mida los indicadores de resultados por cada acuerdo de alianza realizada.

**¿Qué conocimiento tiene de las restricciones y limitaciones que tienen las alianzas público-privadas?**

Sobre Perú específicamente no, solo sobre los riesgos que puede haber en ambas partes si no se hace un acuerdo al detalle, que refleje la veracidad, condiciones y beneficios que cada organización obtendrá.

**¿Cree que estas restricciones y limitaciones se pudieran sortear o solucionar para poder concretarse?**

Desde mi frente, no he tenido oportunidad de revisar ese tema a detalle.

**¿Las alianzas público-privadas realmente se alinean a las metas y el desarrollo de programas dirigidos para los habitantes de Lima Metropolitana?**

Si

**¿Como podrían converger estas alianzas público-privadas con la finalidad de que se alineen las metas en común?**

Las acciones ejecutadas por ambas partes deben estar alineadas y señaladas en el acuerdo inicial.

**¿Considera que las metas y programas que se realizan por medio de las alianzas público-privadas podrían mostrarse de una manera metódica?**

Es posible, dependiendo la sostenibilidad de los programas que se tenga por parte del sector público.

**¿Cuál considera son los alcances conseguidos por las alianzas público-privadas?**

Desde mi frente un mayor impacto en la formación e inserción laboral de los ciudadanos de Lima metropolitana, gracias a los recursos obtenidos por cada alianza.

**¿Se le brinda un debido reconocimiento por parte de las entidades públicas en cuanto al valor que tiene la alianza entre el sector público y el sector privado?**

No, pero debería darse, sobre todo con aquellas organizaciones que son más comprometidas en la ejecución de acciones

**¿Cómo se podría reconocer el valor que generan las alianzas público-privadas?**

Eso va a depender del impacto, pero al sector privado le interesa mucho la difusión de su marca empleadora.

**¿Cuáles son las estrategias a tener en cuenta para poder crear consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas?**

Establecer y definir un apoyo mutuo. Crear acuerdos claros y un plan de trabajo

**¿Qué otras estrategias se podrían alinear con la finalidad de crear o mejorar los consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas?**

Realizar un monitoreo de actividades. Visibilizar las iniciativas y resultados obtenidos.

**¿Cuál es el desempeño de las entidades públicas con respecto a buscar la participación del sector privado?**

Considero que aún hay mucho trabajo por realizar

**¿Considera que en el sector público se muestra un liderazgo político comprometido a atraer y mantener la participación del sector privado? ¿Por qué?**

No. Porque aún no se observa una genuina preocupación por retribuir el apoyo que se obtiene como resultados de estas alianzas.

**¿Las entidades públicas cuentan con equipos especializados encargados de ver las necesidades que deben ser atendidas?**

Sé que algunas cuentan con un equipo especializado, pero no es algo muy frecuente.

**¿Como se evalúan las necesidades que necesitan ser atendidas por temas de prioridad?**

A través de la investigación de necesidades, en nuestro caso la demanda del mercado laboral.

**¿Se realizan reuniones periódicas con los actores que intervienen en las alianzas público-privadas de su comunidad?**

Si, se realiza de forma constante.

**¿En estas reuniones se realizan consensos o acuerdos que definan las acciones a realizar las metas o programas a realizar?**

Si

**¿Considera que en estas reuniones deberían tocarse temas referidos a la empleabilidad de la comunidad y como poder brindar un apoyo adecuado?**

Si, se realiza de forma constante.

**ENTREVISTA 3: VANESSA VIZCARDO (Especialista en empleabilidad - Woccu World Council of Credit Unions)**

**¿Realizan evaluaciones periódicas a las alianzas que mantienen vigentes?**

Si.

**¿Qué tipo de evaluaciones deberían realizarse a las alianzas en general?**

Nro. de actividades realizadas e impacto en el proyecto

**¿Considera que se tiene una evaluación idónea para poder tener un diagnóstico del funcionamiento de las alianzas?**

No.

**¿Qué conocimiento tiene de las restricciones y limitaciones que tienen las alianzas público-privadas?**

Un poco de información, considerando que el sector público tiene sus particularidades.

**¿Cree que estas restricciones y limitaciones se pudieran sortear o solucionar para poder concretarse?**

Si.

**¿Las alianzas público-privadas realmente se alinean a las metas y el desarrollo de programas dirigidos para los habitantes de Lima Metropolitana?**

En algunas ocasiones si están alineadas

**¿Como podrían converger estas alianzas público-privadas con la finalidad de que se alineen las metas en común?**

Si través de planes estratégicos.

**¿Considera que las metas y programas que se realizan por medio de las alianzas público-privadas podrían mostrarse de una manera metódica?**

Si.

**¿Cuál considera son los alcances conseguidos por las alianzas público-privadas?**

Incorporarlo como política pública.

**¿Se le brinda un debido reconocimiento por parte de las entidades públicas en cuanto al valor que tiene la alianza entre el sector público y el sector privado?**

No.

**¿Cómo se podría reconocer el valor que generan las alianzas público-privadas?**

A través de buenas prácticas y reconocimientos a estas iniciativas.

**¿Cuáles son las estrategias a tener en cuenta para poder crear consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas?**

A través de grupos de trabajo o comités interinstitucionales

**¿Qué otras estrategias se podrían alinear con la finalidad de crear o mejorar los consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas?**

Alienar planes estratégicos

**¿Cuál es el desempeño de las entidades públicas con respecto a buscar la participación del sector privado?**

Poca iniciativa

**¿Considera que en el sector público se muestra un liderazgo político comprometido a atraer y mantener la participación del sector privado? ¿Por qué?**

Si.

**¿Las entidades públicas cuentan con equipos especializados encargados de ver las necesidades que deben ser atendidas?**

No.

**¿Como se evalúan las necesidades que necesitan ser atendidas por temas de prioridad?**

Faltan estrategias para evaluar y recoger esas necesidades.

**¿Se realizan reuniones periódicas con los actores que intervienen en las alianzas público-privadas de su comunidad?**

Si pocas.

**¿En estas reuniones se realizan consensos o acuerdos que definan las acciones a realizar las metas o programas a realizar?**

Si, se proponen acciones, el reto está en la ejecución

**¿Considera que en estas reuniones deberían tocarse temas referidos a la empleabilidad de la comunidad y como poder brindar un apoyo adecuado?**

Si.

## Anexo 14: Resumen Cualitativo

| RESUMEN CUALITATIVO                          |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| Variable:<br>Alianzas<br>Publico<br>Privadas | Preguntas   | Respuesta   | Respuesta   | Respuesta   |
| Desempeño                                    | 1 ¿Realizan evaluaciones periódicas a las alianzas que mantienen vigentes?  |    |    |    |
|  | 2 ¿Qué tipo de evaluaciones deberían realizarse a las alianzas en general?  |    |    |    |
|  | 3 ¿Considera que se tiene una evaluación idónea para poder tener un diagnóstico del funcionamiento de las alianzas?                                 |    |    |    |
|  | 4 ¿Qué conocimiento tiene de las restricciones y limitaciones que tienen las alianzas público-privadas?   |    |    |    |
|  | 5 ¿Cree que estas restricciones y limitaciones se pudieran sortear o solucionar para poder concretarse?   |    |    |    |
|  | 6 ¿Las alianzas público-privadas realmente se alinean a las metas y el desarrollo de programas dirigidos para los habitantes de Lima Metropolitana? |   |   |   |
|  | 7 ¿Como podrían converger estas alianzas público-privadas con la finalidad de que se alineen las metas en común?                                    |  |  |  |
| Campo de<br>Acción                           | 8 ¿Considera que las metas y programas que se realizan por medio de las alianzas público-privadas podrían mostrarse de una manera metódica?         |  |  |  |
|  | 9 ¿Cuál considera son los alcances conseguidos por las alianzas público-privadas?   |  |  |  |

|                                  |  |   |   |   |
|----------------------------------|--|---|---|---|
|                                  | 10 ¿Se le brinda un debido reconocimiento por parte de las entidades públicas en cuanto al valor que tiene la alianza entre el sector público y el sector privado? |    |    |    |
|                                  | 11 ¿Cómo se podría reconocer el valor que generan las alianzas público-privadas?   |    |    |    |
| <b>Construcción de Consensos</b> | 12 ¿Cuáles son las estrategias a tener en cuenta para poder crear consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas?                                 |    |    |    |
|                                  | 13 ¿Qué otras estrategias se podrían alinear con la finalidad de crear o mejorar los consensos en el funcionamiento de las alianzas público-privadas?              |    |    |    |
|                                  | 14 ¿Cuál es el desempeño de las entidades públicas con respecto a buscar la participación del sector privado?  |    |    |    |
|                                  | 15 ¿Considera que en el sector público se muestra un liderazgo político comprometido a atraer y mantener la participación del sector privado? ¿Por qué?            |    |    |    |
| <b>Aplicación</b>                | 16 ¿Las entidades públicas cuentan con equipos especializados encargados de ver las necesidades que deben ser atendidas?   |    |    |    |
|                                  | 17 ¿Como se evalúan las necesidades que necesitan ser atendidas por temas de prioridad?  |    |    |    |
|                                  | 18 ¿Se realizan reuniones periódicas con los actores que intervienes en las alianzas público-privadas de su comunidad?   |   |   |   |
|                                  | 19 ¿En estas reuniones se realizan consensos o acuerdos que definan las acciones a realizar las metas o programas a realizar?                                      |  |  |  |
|                                  | 20 ¿Considera que en estas reuniones deberían tocarse temas referidos a la empleabilidad de la comunidad y como poder brindar un apoyo adecuado?                   |  |  |  |

Fuente: Elaboración propia (Emoticones de WhatsApp)

## **Anexo 15: Propuesta**

Realizar Alianzas Público-Privadas enfocadas en mejorar la Empleabilidad de los Habitantes

### **Descripción**

Producto de la Pandemia de COVID-19 se generó la pérdida de puestos de trabajo a nivel general porque muchas empresas cerraron sus puertas, esto originó que las empresas comenzaran a buscar personas que puedan cubrir las vacantes ofrecidas, aunque los perfiles requeridos cada vez son más mayores lo que ha generado que las personas estén enfocadas a mejorar sus capacidades profesionales, es decir, su empleabilidad.

En este sentido es de suma importancia que las entidades públicas tengan un papel de relevancia, porque puede generar alianzas con las empresas del sector privado con la finalidad de recibir el apoyo de estos con la finalidad de ayudar a los habitantes de la ciudad a mejorar su empleabilidad, esto se puede dar siendo el nexo entre las empresas que brindan puestos laborales con las empresas que brindan cursos de capacitación.

Se debe gestionar que las alianzas público-privadas enfocadas en mejorar la empleabilidad de los ciudadanos de Lima, dentro de las políticas públicas, con la finalidad de que se puedan reglamentar este tipo de alianzas, porque serían beneficiosas a nivel general, pudiéndose luego implementar en los gobiernos locales y regionales.

### **Ventajas**

Esta propuesta está dirigida a mejorar la empleabilidad de las personas con la finalidad que pueden conseguir un empleo digno, mantener el empleo desarrollando en su línea de carrera dentro de la institución que labore o poder conseguir una nueva posición laboral en otra empresa, esto está incluido en las políticas públicas dentro del Segundo Eje Temático del CEPLAN (Equidad y Justicia Social) alineado a los objetivos 10 Reducción de la pobreza, el 11 Promoción de la igualdad de oportunidades de discriminación y el 14 Acceso al empleo pleno, digno y productivo. Asimismo, esta alineado al Objetivo 8 que es promover el crecimiento

económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

### **Justificación y explicación de la propuesta**

A cerca de la propuesta, esta se presenta como parte de la solución al problema identificado, donde se requiere de la participación activa del sector público y el sector privado.

El desarrollo de la investigación y la discusión efectuada, han formado parte para resolver la problemática observada en lo que respecta a la empleabilidad de los habitantes de Lima, se ha visto necesario que con la intervención del sector privado podremos contar con el apoyo de empresas no solo que brindan puestos laborales, sino que estas nos brinden información sobre los perfiles que requieren actualmente, con esta información se podrá gestionar con las entidades educativas cursos de capacitación para los habitantes de Lima, pudiendo estos a su vez conseguir ingresar a un puesto laboral.

Las entidades públicas deben generar alianzas con el sector privado, teniendo como tarea principal ser el nexo entre las empresas, entidades educativas y ONG's coordinando planes estratégicos para poder brindar un producto o servicio de calidad que sea aceptado por el ciudadano.

### **Planteamiento de actividades y recursos necesarios**

El plan a desarrollarse requiere previamente de un conjunto de reuniones para realizar el cronograma de actividades con el equipo de trabajo, designando las tareas que tiene que realizar cada integrante para poder realizar un adecuado plan estratégico para poder conseguir los objetivos y metas, al mediano y largo plazo.

Realizar medias de trabajo con las empresas privadas con la finalidad de realizar el levantamiento de información sobre los requerimientos de personal que tienen (baja, mediana, alta), perfiles que necesitan por las posiciones ofrecidas.

Reuniones de trabajo con las entidades educativas con la finalidad de tener conocimiento de los cursos de capacitación que brindan, para ver la viabilidad de poder alinearlos con lo que requieren las empresas, verificar si brindan las certificaciones respectivas.

Con toda la información obtenida de las diferentes mezas de trabajo podremos alinear los objetivos propios con lo que requieren las empresas privadas, pudiendo generar un compromiso de apoyo a las personas que están buscando una posición laboral, la cual les ayude a mejorar su situación económica.

### Cronograma de actividades

| <b>Empleabilidad 2023</b>  |              |                |              |              |             |              |
|--|--------------|----------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| <b>Responsable:</b> Subgerencia del Trabajo Y Promoción del Empleo |              |                |              |              |             |              |
| <b>Actividades</b>   | <b>Enero</b> | <b>Febrero</b> | <b>Marzo</b> | <b>Abril</b> | <b>Mayo</b> | <b>Junio</b> |
| Creación de Equipos de Trabajo                                     | X            |                |              |              |             |              |
| Mesas de Trabajo con Empresas                                      |              | X              |              |              |             |              |
| Evaluación de la Información Obtenida                              |              | X              |              |              |             |              |
| Mesas de Trabajo cierre de compromisos                             |              |                | X            |              |             |              |
| Puesta en práctica del plan de trabajo                             |              |                | X            |              |             |              |
| Evaluación de la puesta en practica                                |              |                | X            |              |             |              |
| Mejoras a realizar, monitoreo de tareas                            |              |                |              | X            | X           |              |
| Realizar la gestión para su ingreso como política pública          |              |                |              | X            | X           |              |
| Implementación   |              |                |              |              |             | X            |

Fuente: Elaboración propia