



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios  
de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Flores Rodriguez, Paolo ([orcid.org/0000-0002-9236-3997](https://orcid.org/0000-0002-9236-3997))

San Martin Aspajo, Elvis Renato ([orcid.org/0000-0003-0745-4358](https://orcid.org/0000-0003-0745-4358))

**ASESORA:**

Mtr. Paredes Ramírez, Gimena ([orcid.org/0000-0003-1835-3456](https://orcid.org/0000-0003-1835-3456))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico principalmente a mi familia, por ser el inspirador y darme fuerzas para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos deseados

**Paolo Flores**

Este trabajo de tesis está dedicado a mi familia, que gracias a su apoyo incondicional y comprensión he logrado culminar mis estudios académicos. De tal manera agradecer a todos esas personas que estuvieron a mi lado motivándome para cumplir todos mis logros y anhelos.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, a Dios por permitirnos disfrutar de esta experiencia y cumplir con todos nuestros objetivos; A nuestros familiares que nos enseñaron el ejemplo del amor, trabajo, honestidad y perseverancia. A nuestros compañeros de estudios con quienes compartimos la victoria. De la misma manera a la Universidad César Vallejo lo cual nos permitió continuar nuestros estudios universitarios. Finalmente quisiera agradecer a nuestros docentes que trabajan día a día para brindarnos una mejor formación profesional, y a nuestros queridos asesores que siempre nos apoyan.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PAREDES RAMÍREZ GIMENA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023.", cuyos autores son SAN MARTIN ASPAJO ELVIS RENATO, FLORES RODRIGUEZ PAOLO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 28 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GIMENA PAREDES RAMÍREZ DNI: 46384119 ORCID: 0000-0003-1835-3456	Firmado electrónicamente por: GPAREDESRA01 el 05-12-2023 10:38:58

Código documento Trilce: TRI - 0870018

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, FLORES RODRIGUEZ PAOLO, SAN MARTIN ASPAJO ELVIS RENATO estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
SAN MARTIN ASPAJO ELVIS RENATO DNI: 71083738 ORCID: 0000-0003-0745-4358	Firmado electrónicamente por: EMARTIN el 11-12- 2023 16:19:16
FLORES RODRIGUEZ PAOLO DNI: 76071427 ORCID: 0000-0002-9236-3897	Firmado electrónicamente por: FPFLORESF el 11-12- 2023 19:48:21

Código documento Trilce: INV - 1555573

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	50

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis sociodemográfico.....	21
Tabla 2 Análisis de la fiabilidad de Alfa de Cronbach de las variables y dimensiones .....	21
Tabla 3 Análisis descriptivo de la competencia laboral en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto.....	22
Tabla 4 Análisis descriptivo de la empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto .....	23
Tabla 5 Nivel de la competencia laboral y sus dimensiones en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto .....	24
Tabla 6 Nivel de la empleabilidad y sus dimensiones en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto .....	25
Tabla 7 Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov para una muestra de 220 participantes .....	26
Tabla 8 Análisis de correlación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto .....	27
Tabla 9 Análisis de correlación entre los conocimientos y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto .....	28
Tabla 10 Análisis de correlación entre las habilidades y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto .....	29
Tabla 11 Análisis de correlación entre las actitudes y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto .....	30
Tabla 12 Nivel de relación entre sexo y competencia laboral .....	31
Tabla 13 Nivel de relación entre edad y competencia laboral.....	31
Tabla 14 Nivel de relación entre universidad y competencia laboral .....	32
Tabla 15 Nivel de relación entre sexo y empleabilidad .....	33
Tabla 16 Nivel de relación entre edad y empleabilidad.....	33
Tabla 17 Nivel de relación entre universidad y empleabilidad .....	34

## RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con alcance correlacional por que evalúa el grado de relación entre las variables y dimensiones. El diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal porque no se manipulo las variables. La muestra total fue 220 sujetos de estudio, compuesta por varones y mujeres de diferentes edades. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios para la variable competencia laboral propuesto por Ullah (2020), el instrumento de empleabilidad por Ward et al.(2021), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Cronbach (0.964) para V1 y para el V2(0.963); lo cual indica que la confiabilidad fue buena. Los resultados finales mostraron que, si existe relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto ( $r = 0,620$ :  $p < 0,00$ ); concluyendo que: aquellos graduados que demuestran un alto nivel de competencias laborales tienen una mayor probabilidad de encontrar empleo y recibir ofertas laborales de calidad.

**Palabras clave:** Competencia laboral, empleabilidad, habilidades.

## ABSTRACT

The objective of this research study was to determine the relationship between labor competencies and the employability of university graduates from public and private universities in Tarapoto, 2023. The research had a quantitative approach of applied type with correlational scope because it evaluates the degree of relationship between variables and dimensions. The research design was non-experimental of transversal cut because it was carried out without manipulating the variables. The total sample was 220 study subjects, composed of men and women of different ages. The instruments used were questionnaires for the work competence variable proposed by Ullah (2020), the employability instrument by Ward (2021) both instruments were validated by expert judgment, their reliability was checked through Cronbach's Alpha, (0.964) for V1 and for V2 (0.963) ; which indicates that the reliability was good. The final results showed that, if there is a significant relationship between labor competencies and employability of university graduates from public and private universities in Tarapoto, ( $r = 0.620$ ;  $p < 0.00$ ); it is concluding that: those graduates who demonstrate a high level of labor competencies have a higher probability of finding employment and receiving quality job offers.

**Keywords:** Labor competency, Employability, skills.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ámbito laboral se caracteriza por su creciente nivel de competencia y exigencia. Los graduados universitarios se enfrentan a una encrucijada donde la rivalidad por empleos y la capacidad para conseguirlos son elementos fundamentales en su trayectoria hacia el logro profesional, dependiendo que, hayan finalizado sus estudios en instituciones públicas o privadas, encontrar y asegurar empleo en los campos respectivos representa un desafío significativo (Santos et al., 2022).

A menudo, los egresados suelen experimentar niveles de desempleo superiores en contraste con aquellos que cuentan con un título universitario. Por ello, considerando la continua evolución de la tecnología y las distintas industrias, es fundamental que estén dispuestos a mantener un aprendizaje constante y adaptarse a las emergentes tendencias y avances tecnológicos. Sin embargo, carecen de experiencia laboral previa y enfrentan una serie de dificultades para conseguir su primer trabajo (Kwarteng & King, 2022).

En el **contexto internacional**, un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020) reportó que la tasa de desempleo de los jóvenes con educación terciaria fue del 5.3% en 2019, calificada como alta. Este índice se debe a una serie de causas, como la falta de oportunidades de empleo en ciertos sectores, carencia de habilidades y conocimientos relevantes para el ámbito laboral actual, y la falta de requisitos que requiere el mercado laboral. Por otro lado, en América Latina, según datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) la tasa de desempleo de los jóvenes en la región fue del 8,1% en 2019, mientras que la tasa de subempleo fue del 20,9%. En países como México y Argentina, la tasa de desempleo de los jóvenes con educación terciaria superó el 5%. Por tal motivo, los egresados se ven forzados a aceptar empleos que no están asociados con su formación y no utilizan al máximo sus habilidades y conocimientos, ocasionando insatisfacción en el trabajo.

A **Nivel nacional**, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2021) la tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 29 años en Perú fue del 24,2% en el segundo trimestre de 2021, evidenciando un aumento significativo.

En ese sentido, las limitaciones de inserción laboral de los graduados universitarios influyen de manera adversa en el progreso personal y profesional de los jóvenes. Además, según la Asociación de Universidades del Perú (ASUP, 2019) el 20% de los egresados universitarios no encontró trabajo en su área de estudio dentro del plazo de 6 meses, posterior a su graduación. Esto representa un problema, considerando que el acceso a una educación universitaria suele ser costosa y difícil para muchos jóvenes. Uno de los factores es que los empleadores requieren de una experiencia laboral anterior para contratar a nuevos aspirantes, siendo complicado para los recién graduados. Además, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019) reveló que el 51,2% de los jóvenes que buscan empleo son egresados universitarios. Frente a esta situación, las organizaciones que requieren de profesionales con alta experiencia han generado menos oportunidades laborales para los recién egresados.

En la ciudad de Tarapoto, existe un incremento notable del desempleo en los graduados universitarios. Esta situación se debe a varios factores, entre ellos, la deficiencia de trabajos existentes en la zona, problemas de habilidades y competencias entre los egresados; y la deficiencia de relaciones entre las universidades y el ámbito comercial. Este nudo crítico no solo afecta a los egresados de las universidades, sino que, posee una influencia negativa en la evolución económica y social de la localidad, por lo que es posible que genere una percepción de desánimo para los inversionistas. Por otro lado, muchos empleadores están en la búsqueda de candidatos que cuenten con antecedentes laborales, lo que pone a los recién graduados en una posición desventajosa. En ese sentido, ha sido fundamental elaborar el trabajo de investigación, permitiendo conocer la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad.

Por consiguiente, se formuló como **problema general**: ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023? Por otro lado, también ha sido importante considerar a los **problemas específicos**: ¿Cuál la relación entre los conocimientos y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023?, ¿Cuál la relación entre las habilidades y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades

públicas y privadas de Tarapoto, 2023? y ¿Cuál la relación entre las actitudes y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023?

El estudio ha sido justificado por **conveniencia**, puesto que, ha servido para identificar los problemas que enfrentan los egresados universitarios en función a las competencias laborales y la empleabilidad. **Justificación social**, ha beneficiado a los egresados universitarios, por cuanto les permitió identificar los causantes del desempleo y aquellas barreras que deben erradicar para ser competentes en el ámbito laboral para lograr el éxito. En este sentido, en la **justificación teórica**, se ha incluido información teórica proveniente de autores reconocidos tales como: Ullah (2020) y Ward et al. (2021), así como fuentes confiables, lo cual ha permitido establecer los fundamentos necesarios para la construcción de las bases teóricas. En la **justificación práctica**, se consideró sugerencias para que las universidades pueden mejorar la preparación laboral de sus graduados al poner en práctica políticas que apoyen la capacitación y el desarrollo continuo, innovación, crecimiento de habilidades y competencias especializadas. Además, en cuanto a la **justificación metodológica**, se consideró un enfoque de investigación cuantitativo, investigación aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo-correlacional. De tal manera que se recopilaron datos mediante la aplicación de un cuestionario a los participantes y los resultados fueron comparados con las hipótesis establecidas.

El **objetivo general** planteado fue: Determinar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto en el 2023. También, se consideró los siguientes **objetivos específicos**: Determinar la relación entre los conocimientos y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto en el 2023, Determinar la relación entre las habilidades y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023 y Determinar la relación entre las actitudes y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

En concordancia a los problemas formulados, la **hipótesis general** confirmó que: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023. Por otro lado, las **hipótesis específicas** fueron: Existe relación significativa entre los conocimientos y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023. Existe relación significativa entre las habilidades y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023 y Existe relación significativa entre las actitudes y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, en el presente apartado se expone investigaciones desarrolladas de manera previa, los mismos que sustentan los temas de estudio y contribuyen con el desarrollo eficaz de este. Dentro de este orden de ideas, como antecedente **internacional**, según González y Silva (2019) el objetivo fue evaluar las competencias de los graduados y si cumplen con las demandas de los empleadores para ingresar al mercado laboral de la zona. La metodología se basa en un diseño no experimental con corte transversal y utilizaron el cuestionario como instrumento. Tras realizar un exhaustivo análisis estadístico, los autores han llegado a la conclusión de que, de todas las trayectorias profesionales disponibles, solo nueve son adecuadas para el empleo en las empresas. En cambio, las carreras de administración e ingeniería informática son más adecuadas para el trabajo por cuenta propia. Como resultado, los graduados disfrutaban de una mayor tasa de empleabilidad y tienen más oportunidades de desarrollo profesional.

Por su parte, Martín y Ramos (2019) mencionaron que el propósito fue demostrar cuáles son las habilidades genéricas que están asociadas con la capacidad de trabajo de los graduados de universidades. Investigación aplicada, diseño no experimental, descriptivo - correlacional, la muestra fue 1.174 individuos, para esto los especialistas utilizaron el instrumento del cuestionario para examinar a los egresados. Los autores llegaron a la conclusión de que los participantes mostraron un mayor rendimiento ( $t = -3,36$ ,  $p \leq .01$ ), autonomía ( $t = -2,45$ ,  $p \leq .05$ ), seguridad en sí mismos ( $t = -2,12$ ,  $p \leq .05$ ) e iniciativa ( $t = -2,07$ ,  $p \leq .05$ ). Por el contrario, los participantes a los que la organización recomienda no contratar obtuvieron una valoración más baja en todas las competencias. Finalmente, se demostró que las mujeres obtienen un puntaje más alto (4,81) en presencia física que los hombres. Para concluir, los autores indicaron que existe cierto grado de relación entre las habilidades y la capacidad de trabajo de los graduados, por cuanto, el p-valor fue 0.000.

Asimismo, Barrios y Sáenz (2020) plantearon como finalidad demostrar la relación de los factores de las competencias laborales que inciden en la empleabilidad en profesionales egresados. La metodología fue de tipo descriptiva – correlacional, diseño no experimental, conformada por 68 egresados a quienes aplicaron un

cuestionario. Los resultados afirmaron que el nivel de empleabilidad es bajo en un 45%, mientras que, los factores que influyen en este es el conocimiento y actitud del profesional. Los investigadores concluyeron que existe relación entre los conocimientos de los profesionales y la empleabilidad, esto se comprueba con una significancia de 0.000 y una correlación igual a 0.782, demostrando así, que los conocimientos influyen en la búsqueda y ocupación laboral de un profesional.

También, Salas et al. (2020) plantearon como finalidad analizar la relación de los factores que determinan la empleabilidad en egresados. La metodología presentó un tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, descriptivo - correlacional, participaron 121 egresados a quienes aplicaron un cuestionario. Los resultados han demostrado que las habilidades de los profesionales se sitúan en un nivel alto en 78%, asimismo, los requisitos que solicita el mercado laboral suelen ser amplios. Por tanto, los investigadores han concluido que existe relación significativa entre las habilidades de los egresados y la empleabilidad, cuya significancia fue 0.000. Por lo que, las habilidades profesionales generan impacto en la oportunidad de empleos de los egresados.

Además, según Infante-Alcántara et al. (2023) plantearon como objetivo determinar cuáles son las competencias blandas que influyen en la empleabilidad laboral desde la perspectiva de los recién egresados de ingeniería. Utilizaron una metodología cuantitativa, diseño no experimental y de corte transversal. De acuerdo con los autores, la investigación fue descriptiva, correlacional. El instrumento fue el cuestionario que se entregó a 170 estudiantes a través de un formulario electrónico. Los hallazgos mostraron que existe relación entre las variables con una sig. 0.000 y una correlación entre la resolución de problemas, toma de decisiones y el liderazgo, con una  $R^2$  ajustada de 0.516. Para finalizar, la resolución de problemas toma de decisiones y el liderazgo tienen un impacto positivo en la empleabilidad laboral.

En esta sección, se aborda los antecedentes a nivel **nacional**, según Cabrera (2021) el objetivo principal identificar la conexión entre las actitudes laborales y la capacidad de asegurar un empleo entre los exalumnos de una universidad. El enfoque del estudio fue básico, método cuantitativo y de diseño no experimental, transversal, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo compuesta por 45

personas egresadas. El autor llegó a la conclusión de que existe relación entre las actitudes y la empleabilidad de los graduados, con una significancia bilateral de 0.000. Asimismo, tuvo una correlación notable entre la experiencia requerida para los diversos trabajos y la capacidad de los egresados para encontrar empleo con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.870. Es evidente que la competencia laboral está estrechamente relacionada con la empleabilidad de los egresados.

De la misma forma, Palomino-Crispín et al. (2021) en su estudio plantearon como finalidad conocer el nivel de inserción laboral y su relación con la empleabilidad en egresados. El estudio fue descriptivo – correlacional, diseño no experimental, comprendido por 315 egresados, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados dieron a conocer que el nivel de inserción laboral fue medio en 86% y la empleabilidad presentó un nivel medio en 75.9%. Por lo tanto, los investigadores llegaron a la conclusión de que existe una relación positiva entre los temas que fueron trabajados por los investigadores, con una significancia de 0.000. Con este resultado, se confirma que la inserción laboral favorece la empleabilidad de los egresados en busca de oportunidades de trabajo.

También, Poquis et al. (2020) plantearon como finalidad ejecutar el análisis sobre el perfil del profesional y su relación con la empleabilidad. El estudio fue aplicado, diseño no experimental, comprendida por 14 profesionales, el instrumento fue el cuestionario. Los resultados demostraron que el nivel del perfil del profesional es alto en 69% y el nivel de empleabilidad es regular en un 59%. Los investigadores concluyeron que existe relación entre los conocimientos y el perfil del profesional con la empleabilidad, visto que, el p-valor ha sido igual a 0.000 con una correlación de 0.865. Revelando así, que los conocimientos son necesarios para encontrar una oferta de trabajo y estar empleado.

Por su parte, Segura (2021) en su estudio determinó la relación que existe entre la Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de una Universidad Superior. El autor utilizó un diseño no experimental correlacional con un enfoque cuantitativo de tipo básica, la recolección de datos fue transversal, tomada en un solo punto en el tiempo. La muestra estuvo conformada por 72 egresados, quienes fueron encuestados. El autor concluye que existe una relación

positiva moderada entre la empleabilidad y las competencias profesionales entre los egresados de una universidad nacional. El nivel de significación bilateral se demostró en 0,000, y el coeficiente Rho de Spearman fue 0,691. Además, el nivel de la empleabilidad es alta en 36,1%, mientras que, las competencias profesionales se encuentran en un nivel regular.

Por otro lado, Cajahuanca (2019) estableció como objetivo la conexión entre el perfil de competencias y la empleabilidad de los egresados en turismo de una universidad. Investigación aplicada, diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra conformada por 70 egresados. Los resultados indicaron que, la mayoría de los encuestados (75,7%) cree que el perfil de competencias es inadecuado, 24,3% cree que es adecuado. Por otro lado, 71,4% de los encuestados manifestó no poseer las competencias requeridas para la empleabilidad. Al analizar el perfil de competencias, el autor ha concluido que es insuficiente para cubrir las demandas del mercado laboral turístico. Asimismo, los graduados deben poseer una variedad de competencias, que incluya el dominio del idioma, manejo de tecnología digital, habilidades sociales y la capacidad de desarrollar proyectos y planes turísticos. Sin embargo, el desconocimiento de las expectativas de los empleadores y la insuficiente investigación sobre las necesidades de formación de los profesionales dificultan la inserción laboral y la competitividad profesional de los egresados.

A continuación, se ha realizado la redacción del marco referencial teórico científico para declarar las siguientes variables de estudio. En primer lugar, se detalla el contenido teórico de la **competencia laboral**. Según Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo. Asimismo, Cachiguango et al. (2020) afirma que es la capacidad real y comprobada para hacer actividades en el contexto laboral. Por su parte, Ramírez (2019) define que es la habilidad de una persona para realizar una tarea de manera eficaz y eficiente, cumpliendo con los niveles de calidad exigidos en el entorno laboral.

En este sentido, Duong et al. (2019) llevaron a cabo observaciones en el modelo propuesto por Thurow (1975), el cual se centra en el concepto de aprendizaje en

el ámbito laboral, destacando que la mayoría de las habilidades necesarias para desempeñar un trabajo se adquieren en dicho entorno. Como resultado, el mercado laboral se relaciona más con la perspectiva del mercado en cuanto a la formación de habilidades, en lugar de depender exclusivamente de la oferta y la demanda de estas, lo que enfatiza la importancia de brindar una formación específica para determinados trabajadores. Por otro lado, Lavoie & Stockhammer (2023) exponen la teoría del ajuste entre la oferta y la demanda laboral, esta teoría plantea que la competitividad de los graduados en el mercado laboral se ve afectada por la coincidencia entre sus habilidades, conocimientos y las necesidades del mercado laboral. Cuando las habilidades y conocimientos que un graduado posee se alinean con las demandas del mercado, su competitividad en el ámbito laboral aumenta.

Respecto a la importancia, Newman (2019) expone que las competencias laborales incrementan las posibilidades de conseguir empleo. Los empleadores buscan candidatos que puedan contribuir de inmediato a la empresa y que tengan las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera eficiente. De la misma manera, engloban destrezas tales como el pensamiento crítico, la resolución efectiva de desafíos y la aptitud para adquirir conocimientos de manera interrumpida (Cirillo et al., 2023). Además, comprenden competencias particulares vinculadas al ámbito laboral o al campo de estudio del graduado. Estas destrezas especializadas resultan fundamentales para ejecutar tareas específicas con eficacia, lo que contribuye a potenciar la productividad y la eficacia en el entorno laboral (Rodríguez et al., 2022).

En cuanto a sus características, Cachiguango et al. (2020) exponen que la adopción de un enfoque integral de las competencias laborales mejorará el sistema de gestión de recursos humanos, que incluye el reclutamiento, selección, análisis de puestos, evaluación, capacitación y el desarrollo del talento. Asimismo, El proceso de educación, capacitación y desarrollo es crucial para adquirir nuevas habilidades personales y ocupaciones, y es esencial para navegar los cambios internos y externos que las empresas deben enfrentar de manera regular.

Al emplear el enfoque de competencia laboral, de acuerdo con los autores Inga & Tristán (2018) es esencial no solo evaluar la personalidad del solicitante, sino

también, perfeccionar sus habilidades relacionadas con el trabajo. Estas habilidades son los rasgos de personalidad específicos que se manifiestan como acciones, que conducen a un desempeño laboral exitoso. El proceso de selección basado en competencias permite evaluar si las características personales del postulante se materializan en comportamientos observables, tales como aptitud para la colaboración, comunicación efectiva, habilidades de liderazgo o una fuerte orientación al servicio. Por último, las competencias del solicitante deben alinearse con la cultura de la organización para elegir la mejor opción para el puesto.

Por otra parte, el enfoque siguiente de competencia laboral se utiliza para el desarrollo del personal. Una vez elegidos los candidatos, será posible determinar sus áreas de debilidad, o las áreas en las que necesitan desarrollar nuevas habilidades. Se puede poner en práctica programas de capacitación y desarrollo diseñados para cerrar estas brechas y mejorar las competencias de los empleados (Reyes, 2020).

Las **dimensiones** de la competencia laboral son expuestas por Ullah (2020), Lyu & Liu (2021) y Petty (2023) entre las que destacan: El conocimiento, según Ullah (2020) hace referencia a los conocimientos, comprensión y la pericia que una persona posee en el ámbito de su ocupación o sector particular. El proceso de validar la verdad de una creencia requiere varias herramientas cognitivas, y puede que no siempre esté claro qué métodos conducirán a una creencia justificada. Tiene como indicador: *Básicos de especialidad*, son aquellas competencias y habilidades fundamentales que un estudiante adquiere en su campo de estudio específico durante su carrera universitaria.

Las habilidades, según Lyu & Liu (2021) es la capacidad de un individuo para llevar a cabo con eficacia y sin esfuerzo un deber dentro de la organización. Entre los diversos tipos de habilidades, White y Hard Skills se clasifican como habilidades técnicas, mientras que Soft Skills pertenecen a competencias analíticas, como la resolución de problemas, el análisis y la investigación. Además, las habilidades sociales abarcan la comunicación, el trabajo en equipo y la coordinación. Tiene como indicadores: *Toma de decisiones*, Es una actitud propia del individuo, donde se evidencia la capacidad para resolver conflictos en el trabajo. *Aptitud innata*, pueden ser complementadas y mejoradas a través de la

educación, la formación y la experiencia. *Talento*, son las capacidades excepcionales que un estudiante adquiere durante su educación universitaria y que lo destacan en su campo de estudio o en su futura carrera profesional. *Destreza*, son fundamentales para enfrentar los desafíos del mundo laboral y contribuir de manera significativa a la sociedad.

Las actitudes de acuerdo con el autor Petty et al. (2023) son esenciales para alcanzar el éxito en el ámbito laboral y tienen la capacidad de impactar en la manera en que los trabajadores se relacionan con sus compañeros, jefes, clientes y responsabilidades laborales en general. Tiene como indicadores: *Sociales*, son aquellas disposiciones, creencias y comportamientos que estos individuos adoptan en relación con su entorno laboral y su interacción con otros en el contexto profesional. *Personales*, representa las emociones que estos exhiben mientras desempeñan sus funciones en el entorno laboral. *Morales*, comprende las creencias, valores y comportamientos éticos que estos individuos demuestran en su desempeño profesional y en sus interacciones dentro del entorno de trabajo.

A continuación, se presenta las teorías de la variable **empleabilidad** y estas son las siguientes: *Teoría del capital humano*, desarrollada por el economista Gary Becker, la teoría argumenta que la inversión en educación y formación potencia el capital humano de un individuo, lo que, a su vez, eleva sus oportunidades de empleo (Wei & Sotiriadou, 2023). *Teoría del mercado de trabajo dual*, esta teoría se enfoca en la noción de que el mercado de trabajo se puede dividir en dos categorías distintas: el mercado laboral primario y el mercado laboral secundario. El mercado laboral primario está caracterizado por empleos estables, salarios competitivos y condiciones laborales favorables, mientras que el mercado laboral secundario engloba empleos temporales, bajos salarios y una menor estabilidad en el empleo (Eimer & Bohndick, 2023).

Respecto a las definiciones, Grosemans et al. (2023) refieren que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz. Por lo tanto, la empleabilidad abarca no solo la adquisición de empleo, sino también el cultivo de habilidades y competencias que permitan el éxito en un entorno de trabajo dinámico. Asimismo, Ashriyana & Lestari (2023)

refieren que se entiende como la capacidad de una persona para adaptarse a cambios en el mercado laboral y en las condiciones laborales. Por su parte, Mera-Lemp et al. (2019) conceptualizan que la empleabilidad es la capacidad de un individuo para obtener y mantener un trabajo. Abarca la percepción que las personas tienen de sus propias habilidades y conocimientos profesionales. Por lo tanto, Martínez-Rueda et al. (2018) definen que, para mantener el atractivo del mercado laboral, la empleabilidad debe ser integral y adaptable, cubriendo aspectos tanto individuales como contextuales. Esto implica responder y anticipar cambios en las funciones y entornos laborales.

Respecto a su importancia, la empleabilidad incluye la identificación de uno mismo como parte de un equipo con metas compartidas y responsabilidades colectivas, así como la capacidad de equilibrar los intereses y compromisos de empleadores y trabajadores. Este es un recurso crucial que puede ayudar a aliviar el miedo al desempleo, aumentar la sensación de control en la vida laboral y promover el bienestar psicosocial. A través del trabajo, puede ayudar a superar la discriminación al reforzar el sentido de autoestima y facilitar el desarrollo de las propias capacidades (Grosemans et al., 2023).

En cuanto a las características, Martínez et al. (2019) indican que la empleabilidad es la probabilidad de que un individuo ingrese al mercado laboral o retenga su posición actual de empleo. Es crucial priorizar la introspección, la regulación y el impulso como componentes fundamentales del esfuerzo. Es por eso, que Infante-Alcántara et al. (2023) revelan que, tras un examen más detenido, la empleabilidad es la competencia que poseen los graduados universitarios para asegurar un puesto respetable a largo plazo, que pueda ser alienado con su experiencia profesional y capacidades que adquirieron durante su educación. La preparación académica a nivel universitario abarca una variedad de habilidades y competencias, que se relacionan con la educación de las personas y se alinean con las expectativas de los empleadores. Finalmente, Zuleta y Giraldo (2019) señalan que está ligado a las capacidades de un individuo y la disponibilidad de oportunidades laborales que le proporcionen condiciones de trabajo dignas y respetables, que estén alineadas con sus aspiraciones personales y profesionales.

En cuanto a los enfoques, según Michavila et al. (2018) se ha convertido en uno de los principios fundamentales del paradigma educativo actual, siendo la empleabilidad un eje central. Como tales, estas competencias se han convertido en la base para diseñar y organizar los planes de estudios universitarios. La entidad principal a cargo de evaluar la idoneidad y eficacia de los programas de grado se basa en criterios tales como la colocación laboral y las habilidades perfeccionadas a lo largo del curso de estudio. Como resultado, es imperativo recopilar datos sobre las trayectorias profesionales de los graduados, que luego pueden informar el desarrollo estratégico de los planes académicos. Asimismo, Gómez y García (2022) brindan un enfoque diferente que, donde la competencia va en aumento y el cambio es constante, convirtiéndose en una preocupación crucial. Para prosperar en el mercado laboral, es esencial poseer habilidades y conocimientos que sean pertinentes y buscados por los posibles empleadores.

Las **dimensiones** de la empleabilidad son expuestas por Ward et al. (2021), Kim (2019) y Demircioglu & Wal (2022) las que se detallan a continuación: La iniciativa, según Ward et al. (2021) se caracteriza por la disposición y la capacidad para iniciar o asumir una tarea o esfuerzo de forma independiente, sin indicaciones o direcciones externas. De la misma manera, implica generar ideas y perspectivas prácticas y relevantes que se pueden poner en práctica. Es una cualidad que se entrelaza con la creatividad, ya que implica generar soluciones e ideas innovadoras. Tiene como indicadores: *Persistencia*, comprende la fortaleza que tiene un individuo para mantener y mejorar su capacidad de obtener y retener empleo a lo largo del tiempo. *Eficacia*, comprende la habilidad que tiene un egresado para obtener y mantener un empleo de manera exitosa y productiva. *Innovación*, comprende la aplicación de ideas nuevas, enfoques, tecnologías o estrategias para mejorar las oportunidades de empleo y la capacidad de las personas para encontrar, mantener y avanzar en sus carreras laborales.

La creatividad, según Kim (2019) significa reconocer y fomentar el potencial de creatividad en uno mismo y en los demás. Además, requiere la habilidad de ver las cosas desde varios puntos de vista, establecer conexiones no convencionales entre conceptos que pueden parecer no relacionados y generar nuevos métodos de pensamiento y acción. Tiene como indicadores: *Emprendedurismo*, comprende

la capacidad y disposición de una persona para iniciar, desarrollar y gestionar un negocio, generalmente con el objetivo de generar ganancias y crear valor. *Logro*, comprende la habilidad de un egresado para obtener un puesto de trabajo y ser perseverante en las actividades cotidianas laborales.

La motivación, de acuerdo con el autor Demircioglu & Wal (2022) es el motor interno o la serie de motivaciones que conducen a una persona a buscar y mantener empleo, así como a cultivar sus habilidades y capacidades para potenciar sus oportunidades laborales. Tiene como indicadores: *Afiliación*, son factores o estímulos que estimulan a una persona para tomar determinadas acciones o alcanzar objetivos específicos, son conocidos como motivadores. En el ámbito laboral, la motivación puede estar vinculada con el anhelo de alcanzar el éxito, cumplir metas profesionales y obtener retribuciones económicas. *Poder*, hace referencia a cómo una actitud motivada y centrada puede impactar de manera beneficiosa en la habilidad de una persona para descubrir, conservar y progresar en su carrera laboral.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

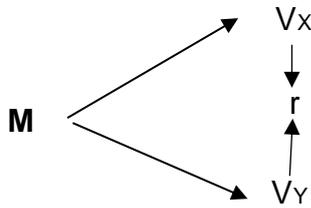
La investigación fue de tipo **aplicada**, puesto que, CONCYTEC (2020) revela que es un tipo de investigación que implica la creación de nuevos conocimientos. Por lo tanto, el objetivo principal del estudio es tratar de resolver problemas de manera práctica y específica. El enfoque ha sido **cuantitativo** porque Huaire (2019) revela que, es un enfoque de investigación que se focaliza en la obtención de información en forma de números, la aplicación de técnicas estadísticas y el análisis de vínculos de causalidad o conexiones entre variables que pueden ser cuantificadas. Por tal razón, los resultados fueron representados de forma numérica.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue **no experimental** de corte transversal, donde el investigador condujo el procedimiento con precaución para no perturbar el funcionamiento natural de las variables. Para lograrlo, el investigador ha empleado el uso de su propio entorno de investigación (Huaire, 2019). En ese sentido, el investigador no manipuló ninguna de las variables en cuestión, mostrando así los resultados, en su estado natural. El estudio presentó un **corte transversal**, el cual fue desarrollado en el momento específico en un tiempo determinado (Cvetković et al., 2021). Es decir, los datos obtenidos pertenecieron al período 2023.

Por lo tanto, este estudio ha sido de naturaleza **descriptiva-correlacional**, donde se abordó en primer lugar la descripción de las variables, seguido del establecimiento de la relación entre ellas (Osada y Salvador-Carrillo, 2021). En ese sentido, se ha permitido conocer el estado y la relación entre las variables competencia laboral y empleabilidad.

Representación:



**Dónde:**

M= Muestra

Vx= Competencia Laboral

Vy= Empleabilidad

R= Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

De acuerdo con el presente estudio, el enfoque ha sido cuantitativo porque se fue tras una medición numérica que se enfoca en datos, estos permitieron evidenciar resultados a través de las hipótesis de investigación. De acuerdo con lo expresado por García (2018) una variable es cualquier rasgo, característica o cualidad que se puede observar y cuantificar, tomando diferentes valores. La capacidad de tomar al menos dos valores distintos es una característica definitoria de una variable.

#### **Competencia Laboral**

##### **Definición conceptual**

Para Ullah (2020) es la habilidad de un individuo para movilizar y combinar conocimientos, habilidades y actitudes en un entorno de trabajo específico para lograr un desempeño efectivo y adaptar a los requisitos cambiantes del trabajo.

##### **Definición operacional**

Ha sido operacionalizada de acuerdo con las dimensiones: Conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación de un instrumento.

## **Indicadores**

Estuvo representada por las siguientes dimensiones e indicadores: a) Conocimientos, con su indicador: Básicos de especialidad, b) Habilidades, con sus indicadores: Toma de decisiones, aptitud innata, talento y destreza, c) Actitudes, con sus indicadores: Sociales, personales y morales.

## **Empleabilidad**

### **Definición conceptual**

Según Ward et al. (2021) es la capacidad y la voluntad de una persona para obtener y mantener un empleo, adaptarse a las demandas cambiantes del mercado laboral y hacer una contribución valiosa en el trabajo.

### **Definición operacional**

Ha sido operacionalizada de acuerdo de las dimensiones: Iniciativa, creatividad y motivación, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación de un instrumento.

## **Indicadores**

Estuvo representada por las siguientes dimensiones e indicadores: a) Iniciativa, son sus indicadores: Persistencia, eficacia e innovación, b) Creatividad, son sus indicadores: Emprendedurismo y logro, c) Motivación, son sus indicadores: Afiliación y poder.

## **Escala de medición**

En el estudio se utilizó una escala de medición ordinal con valoración Likert para ambas variables. De acuerdo con Arbaiza (2019) en esta escala, las unidades de investigación se clasifican según una o más características, atributos únicos y observados, y se le asigna un nombre a cada categoría. Los valores numéricos pueden servir para el mismo propósito.

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

#### **3.3.1. Población**

En el presente estudio de investigación se consideró a toda la comunidad de egresados universitarios de las universidades públicas y privadas de Tarapoto de diferentes carreras profesionales y

modalidades de estudio (presencial y a distancia). De acuerdo con el autor Condori (2020) una población es una colección completa de personas, eventos, objetos o fenómenos que son de interés para el investigador y que comparten características comunes.

**Criterios de inclusión:** Se consideró a todos los egresados de las universidades públicas y privadas de Tarapoto, egresados que de manera voluntaria optaron por llenar el cuestionario.

**Criterios de exclusión:** Estudiantes universitarios, egresados que no optaron por llenar el cuestionario.

### **3.3.2. Muestra**

En el presente estudio de investigación se consideró a 220 egresados de las diferentes universidades públicas y privadas de Tarapoto.

### **3.3.3. Muestreo**

En cuanto al tipo de muestra que se aplicó en este estudio, corresponde a un muestreo no probabilístico por conveniencia porque los participantes del estudio fueron seleccionados a criterio del investigador, pues, han sido de fácil acceso. De esta manera, según Creswell & Poth (2018) el muestreo no probabilístico por conveniencia implica seleccionar participantes que son fáciles de acceder y están disponibles en el momento de la investigación.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Un egresado de las universidades públicas y privadas de todas las carreras profesionales de Tarapoto.

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

En el estudio de investigación se consideró aplicar la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue desarrollado a través de un cuestionario de forma virtual. De esta manera, de acuerdo con los autores Cohen y Gómez (2019) la encuesta es la obtención sistemática de información de una muestra de individuos, en la cual se les hace a todos ellos las mismas preguntas con el fin de describir algún fenómeno o relación existente entre variables. Por lo

tanto, para recopilar datos, se utilizó herramienta de cuestionario. Según los autores, Polania et al. (2020) es una herramienta utilizada para recopilar información de forma organizada, teniendo en cuenta variables de interés en algún estudio, sondeo o encuesta.

El cuestionario elaborado por Ayre (2017) permitió medir la variable competencia laboral estuvo conformado en 3 dimensiones: Conocimientos (1-4), habilidades (5-12) y actitudes (13-20) con una escala de medición de Likert (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces. 4 = Casi siempre, 5 = Siempre), con un número de 20 de ítems. De la misma manera, para la variable empleabilidad estuvo dividido en 3 dimensiones: Iniciativa (1-11), creatividad (12-17) e motivación (18-24) con una escala de medición de Likert (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces. 4 = Casi siempre, 5 = Siempre), con un número de 24 de ítems.

### **Validez**

Con la finalidad de darle la validez requerida al instrumento, se recurrió a la opinión de especialistas en los temas de trabajo, obteniendo una puntuación aceptable para la aplicación de los instrumentos. Se revela una información detallada según lo expuesto en anexos.

### **Confiabilidad**

Respecto a la confiabilidad, este debe tener un valor superior a 0.7 para demostrar su fiabilidad. Para medir la variable competencia laboral se consideró la fiabilidad que dio como resultado un Alfa de Cronbach de 0,843. Asimismo, para medir la empleabilidad se consideró como fiabilidad el coeficiente de alfa de Cronbach de 0,886.

## **3.5. Procedimientos**

El trabajo de investigación ha sido desarrollado mediante la recopilación de información fehaciente de artículos, libros, informes y tesis, asimismo, se diseñó la metodología, el cual permitió la construcción de los instrumentos. La aplicación de encuestas estuvo adaptada a la virtualidad, utilizando Google Forms, los enlaces se compartieron a través de medios electrónicos virtuales como correo electrónico y WhatsApp, de modo que, el 100% de los datos

podieron ser recopilados para su análisis por parte de todos los graduados universitarios. Por consiguiente, estos datos fueron analizados y tabulados en tablas de Excel y el programa SPSS, obteniendo los resultados requeridos a través de la representación de tablas y figuras. Además, se realizó la discusión, conclusiones y recomendaciones.

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

Para el método de análisis de este estudio se recomendó utilizar: Excel y ejecución de programas (SPSS v28). Para ello, se elaboró el análisis descriptivo, visto que, los datos obtenidos fueron cuantificables y medibles en datos porcentuales, permitiendo identificar el nivel de cada variable y su respectiva interpretación de los datos alcanzados. Asimismo, se tuvo en cuenta el análisis inferencial porque ha sido posible reconocer la relación entre las variables, donde la prueba de normalidad arrojó el estadígrafo requerido para identificar la relación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el trabajo de investigación, se consideró varios aspectos durante el proceso, incluida la necesidad de respetar a los participantes y garantizar una adquisición de datos justa e imparcial, por lo que se consideró el principio de **justicia**. También se ha dado prioridad a la protección y confidencialidad de los participantes, su información, y su bienestar general, considerando así el principio de **autonomía**. Los investigadores se esforzaron por mitigar cualquier riesgo que pueda afectar la participación de los egresados, respetando así el principio de **no maleficencia**. También, se cumplió con el principio de **beneficencia**, por cuanto, el estudio ha beneficiado a los egresados al identificar las oportunidades de empleo. Se defendieron los valores éticos de la profesión, incluyendo la integridad, responsabilidad, independencia, objetividad, confidencialidad, cumplimiento de la normativa aplicable y colaboración. Además, se mantuvo la ética de la investigación, respetando a los autores citados, y velando por la originalidad de la investigación sin recurrir al plagio o la falsedad.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Análisis sociodemográfico*

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	117	53.2%
	Femenino	103	46.8%
	Total	220	100%
Edad	21 - 25 años	127	57.7%
	26 - 30 años	63	28.6%
	31- 35 años	21	9.5%
	36 a 40 años	5	2.4%
	41 años a más	4	1.8%
	Total	220	100.0%
	Universidad	Universidad César Vallejo	103
Universidad Peruana Unión		45	20.5%
Universidad Nacional de San Martín		72	32.7%
Total		220	100.0%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

Tal como asevera la tabla sobre el análisis sociodemográfico, de la totalidad de encuestados, 53.2% pertenecen al género masculino, mientras que, 46.8% pertenecen al género femenino. En lo que se refiere a la edad, 57.7% tiene entre 21 a 25 años, 28.6% tiene entre 26 a 30 años, 9.5% tiene entre 31 a 35 años, 2.4% tiene entre 36 a 40 años y 1.8% tiene de 41 años a más. Para terminar, respecto al tipo de universidad, 46.8% son egresados de la Universidad César Vallejo, 20.5% son egresados de la Universidad Peruana Unión y el 32.7% son egresados de la Universidad Nacional de San Martín.

**Tabla 2**

*Análisis de la fiabilidad de Alfa de Cronbach de las variables y dimensiones*

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Competencia laboral 0,964 (20 ítems)	Conocimientos	0,857	4
	Habilidades	0,933	8
	Actitudes	0,939	8
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Empleabilidad 0,963 ( 24 ítems)	Iniciativa	0,941	11
	Creatividad	0,910	6
	Motivación	0,873	7

*Nota.* Información obtenida del Alfa de Cronbach en el programa SPSS.

La tabla 2 muestra el análisis de fiabilidad de las variables y sus respectivas dimensiones, considerando que este debe ser mayor a 0.7 para mostrar consistencia entre los enunciados de los instrumentos. Para la variable competencia laboral, el alfa fue de 0,964 y para su dimensión conocimientos fue 0,857, habilidades (0,933) y actitudes (0,939). En cuanto a la variable empleabilidad fue 0,963 y para su dimensión iniciativa fue 0,941, creatividad (0,910) y motivación (0,873). Los datos fueron considerados óptimos, por lo que, los instrumentos fueron considerados como óptimos.

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo de la competencia laboral en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Competencia laboral	Nunca	1	0.5%
	Casi nunca	4	1.8%
	A veces	36	16.4%
	Casi siempre	105	47.7%
	Siempre	74	33.6%
	Total	220	100%
Conocimientos	Nunca	1	0.5%
	Casi nunca	5	2.3%
	A veces	57	25.9%
	Casi siempre	92	41.8%
	Siempre	65	29.5%
	Total	220	100%
Habilidades	Nunca	1	0.5%
	Casi nunca	2	0.9%
	A veces	27	12.3%
	Casi siempre	92	41.8%
	Siempre	98	44.5%
	Total	220	100%
Actitudes	Casi nunca	5	2.3%
	A veces	31	14.1%
	Casi siempre	87	39.5%
	Siempre	97	44.1%
	Total	220	100%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

En la tabla se aprecia que, la competencia laboral en los egresados se evidencia casi siempre en 47.7% y siempre en 33.6%. En lo que respecta a la dimensión conocimientos, los egresados manifestaron que cuentan con ello casi siempre en 41.8% y siempre en 29.5%, tales resultados sustentan que la mayoría de egresados

cuentan con los conocimientos necesarios para desempeñarse en un puesto de trabajo, por cuanto, recibieron conocimientos necesarios y las herramientas requeridas para el desarrollo de este. En cuanto a las habilidades, los egresados manifiestan sus habilidades casi siempre en 41.8% y siempre en 44.5%, este resultado refleja que gran parte de los egresados muestran habilidades óptimas que les permitirá desarrollar un trabajo eficiente, así como el uso racional de los recursos materiales, no obstante, una minoría de egresados aún siente que no tienen las habilidades necesarias para desempeñarse en un centro laboral. En lo que respecta a las actitudes, los egresados muestran actitudes alentadoras casi siempre en 39.5% y siempre en 44.1%, estos resultados muestran que los egresados en su mayoría presentan actitudes positivas, fomentan el trabajo en equipo y tienen capacidades para proponer ideas innovadoras, pero, una minoría de egresados aún tienen dificultades para mostrar actitudes positivas en el trabajo.

**Tabla 4**

*Análisis descriptivo de la empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Empleabilidad	Nunca	1	0.5%
	Casi nunca	45	20.5%
	A veces	174	79%
	Total	220	100%
Iniciativa	Casi nunca	2	0.9%
	A veces	27	12.3%
	Casi siempre	106	48.2%
	Siempre	85	38.6%
Creatividad	Total	220	100%
	Casi nunca	2	0.9%
	A veces	35	15.9%
	Casi siempre	99	45%
Motivación	Siempre	84	38.2%
	Total	220	100%
	Casi nunca	2	0.9%
	A veces	35	15.9%
Motivación	Casi siempre	99	45%
	Siempre	84	38.2%
	Total	220	100%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

Según se evidencia en la tabla, la empleabilidad en los egresados se presenta a veces en 79%. Respecto a la iniciativa, los egresados presentan iniciativa casi siempre en 48.2% y siempre en 38.6%, tales resultados muestran que más de la mitad de los egresados encuestados aprovechan las oportunidades laborales, desarrollan actividades de manera ordenada y emplean tecnologías para el desarrollo de un trabajo, pero, el resto de egresados no muestran iniciativa por cuanto no han tenido oportunidades de ser insertados en algún puesto de trabajo a falta de experiencia. En la dimensión creatividad, los egresados son creativos casi siempre en 45% y siempre en 38.2%, esto se debe a que la mayoría de egresados se califican como creativos y capaces de generar su propio trabajo, tiene confianza en lo que hacen y suelen ser perseverantes, sin embargo, un grupo menor de egresados tiene dificultades para mostrar su creatividad a falta de oportunidades. En cuanto a la motivación, los egresados se encuentran motivados casi siempre en 45% y siempre en 38.2%, este resultado evidencia que más de la mitad de egresados se encuentra motivado, mantiene relaciones sociales adecuadas, son empáticos y apoyan a sus demás compañeros de trabajo, no obstante, algunos egresados no se encuentran motivados porque aún no consiguen un empleo.

**Tabla 5**

*Nivel de la competencia laboral y sus dimensiones en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Competencia laboral	Bajo	3	1.4%
	Medio	53	24.1%
	Alto	164	74.5%
	Total	220	100%
Conocimientos	Bajo	4	1.8%
	Medio	59	26.8%
	Alto	157	71.4%
	Total	220	100%
Habilidades	Bajo	6	2.7%
	Medio	85	38.6%
	Alto	129	58.7%
	Total	220	100%
Actitudes	Bajo	4	1.8%
	Medio	47	21.4%
	Alto	169	76.8%
	Total	220	100%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

Tal como demuestra la tabla, el nivel de competencia laboral es bajo en 1.4%, medio en 24.1% y alto en 74.5%. En lo que respecta a la dimensión conocimientos, el nivel fue calificado como bajo en 1.8%, medio en 26.8% y alto en 71.4%, demostrando que, los egresados en su mayoría muestran conocimientos adecuados para el desarrollo de actividades en un trabajo. En cuanto a las habilidades, el nivel fue bajo en 2.7%, medio en 38.6% y alto en 58.7%, por cuanto, la mayor parte de egresados manifestó poseer habilidades requeridas para el desarrollo de un trabajo. Para acabar, en las actitudes, el nivel fue bajo en 1.8%, medio en 21.4% y alto en 76.8%, esto se debe a que gran parte de los egresados muestran actitudes positivas que les permite desarrollar un trabajo eficiente.

**Tabla 6**

*Nivel de la empleabilidad y sus dimensiones en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto*

Variable/dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Empleabilidad	Bajo	1	0.5%
	Medio	45	20.5%
	Alto	174	79%
	Total	220	100%
Iniciativa	Bajo	2	0.9%
	Medio	37	16.8%
	Alto	181	82.3%
	Total	220	100%
Creatividad	Bajo	1	0.5%
	Medio	39	17.7%
	Alto	180	81.8%
	Total	220	100%
Motivación	Bajo	1	0.5%
	Medio	36	16.4%
	Alto	183	83.1%
	Total	220	100%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

En la tabla se evidencia que el nivel de empleabilidad es bajo en 0.5%, medio en 20.5% y alto en 79%. Respecto a la dimensión iniciativa, el nivel fue bajo en 0.9%, medio en 16.8% y alto en 82.3%, dado que, los egresados, en su mayoría, muestran iniciativas para emplearse. En cuanto a la creatividad, el nivel fue bajo en 0.5%, medio en 17.7% y alto en 81.8% porque la mayor parte de egresados señalaron ser creativos para emprender. También, el nivel de motivación es bajo en 0.5%, medio

en 16.4% y alto en 83.1%, en vista de que, se sienten motivados por el desarrollo de actividades laborales.

### **Tabla 7**

*Prueba de normalidad – Kolmogorov Smirnov para una muestra de 220 participantes*

Variables - dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Competencia laboral	.251	220	.000
Conocimientos	.225	220	.000
Habilidades	.273	220	.000
Actitudes	.271	220	.000
Empleabilidad	.485	220	.000
Iniciativa	.251	220	.000
Creatividad	.243	220	.000
Motivación	.243	220	.000

*Nota.* Información obtenida en el programa SPSS.

En la tabla 7 se puede ver la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para una muestra de 220 participantes, los resultados arrojaron un valor de significancia de 0.000 para las variables y sus respectivas dimensiones, lo que sugiere que la distribución de los datos no sigue una distribución normal. Este hallazgo llevó al investigador a tomar la decisión de utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman como método estadístico apropiado para el análisis de los datos.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Hipótesis general**

Hi: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

Ho: No existe relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

#### **Regla de decisión**

a) Cuando el valor de p es mayor que 0.05, se procede a aceptar la Hipótesis Nula (Ho).

b) Si el valor de p es menor que 0.05, se concluye rechazando la Hipótesis Nula y, en su lugar, se respalda la Hipótesis Alterna ( $H_0$ ).

**Tabla 8**

*Análisis de correlación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto*

Competencias laborales	Empleabilidad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,620**	.000	220

\*\**. La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* Información obtenida en el programa SPSS.

La tabla que se presenta ofrece una visión clara de la relación que existe entre las competencias laborales y la empleabilidad para los graduados de universidades públicas y privadas en Tarapoto. Mediante un riguroso análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se obtuvo un valor de 0,620. Este valor, que se considera como una correlación positiva media, se encuentra asociada a una significancia de 0,000. El resultado de esta prueba estadística llevó a rechazar la hipótesis nula y, en su lugar, aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, la presencia de competencias laborales sólidas está directamente relacionada con un 38.4% de aumento en las posibilidades de empleabilidad de los graduados. Esto significa que aquellos graduados que demuestran un alto nivel de competencias laborales tienen una mayor probabilidad de encontrar empleo y recibir ofertas laborales de calidad. La relación entre estas competencias y la empleabilidad es un hallazgo significativo que resalta la importancia de preparar a los estudiantes universitarios con las habilidades necesarias para tener éxito en el mundo laboral.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>. Existe relación significativa entre los conocimientos y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

H<sub>0</sub>. No existe relación entre los conocimientos y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

### Tabla 9

*Análisis de correlación entre los conocimientos y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto*

Conocimientos	Empleabilidad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,479**	.000	220

\*\**. La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* Información obtenida en el programa SPSS.

### Interpretación

La tabla proporciona una valiosa explicación sobre la relación entre los conocimientos y la empleabilidad en los egresados de universidades públicas y privadas. A través del riguroso análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se ha obtenido un coeficiente de 0,479, lo que indica una correlación positiva débil entre estos dos factores. Además, es importante destacar que este coeficiente está acompañado de un valor de significancia de 0,000. Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula y, en su lugar, respaldar la hipótesis alterna. Por ende, los datos respaldan la idea de que los conocimientos adquiridos durante la educación universitaria tienen un impacto notable en 23% en la empleabilidad de los egresados. Este hallazgo sugiere que aquellos egresados que han adquirido un nivel significativo de conocimientos durante su formación universitaria tienen una mayor probabilidad de encontrar empleo y recibir ofertas laborales. En efecto, este análisis respalda la importancia de una educación sólida y de calidad en el éxito laboral de los egresados universitarios en la ciudad de Tarapoto.

## Hipótesis específica 2

H2.Existe relación significativa entre las habilidades y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

H2. No existe relación entre las habilidades y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

### Tabla 10

*Análisis de correlación entre las habilidades y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto*

Habilidades	Empleabilidad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,609**	.000	220

\*\**. La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* Información obtenida en el programa SPSS.

La información presentada en la tabla revela una relación entre las habilidades y la empleabilidad de los graduados universitarios, ya sean estos provenientes de instituciones públicas o privadas. Para llegar a este resultado, se utilizó un riguroso análisis estadístico conocido como el coeficiente Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0,609. Este valor se interpreta como una correlación positiva media entre el componente y la variable, lo que significa que existe una relación significativa entre las habilidades y empleabilidad. Además, el valor de significancia de 0,000 llevó a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna, lo que respalda la idea de que las habilidades desempeñan un papel crucial en la empleabilidad de los graduados universitarios, por cuanto, existe un nivel de correlación del 37%. Esto indica que aquellos graduados que demuestran un alto nivel de habilidades tienen una mayor probabilidad de encontrar empleo en comparación con aquellos que carecen de estas habilidades necesarias en el mercado laboral.

### Hipótesis específica 3

H3. Existe relación significativa entre las actitudes y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

H3. No existe relación entre las actitudes y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.

**Tabla 11**

*Análisis de correlación entre las actitudes y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto*

Actitudes	Empleabilidad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,581**	.000	220

\*\**. La correlación es significativa en el nivel ,01.*

*Nota.* Información obtenida en el programa SPSS.

### Interpretación

Según los datos presentados en la tabla, se puede observar una relación entre las actitudes de los egresados de universidades públicas y privadas y su empleabilidad. El análisis estadístico utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0.581, lo que indica una correlación positiva media entre estos dos factores. Además, este valor tiene una significancia estadística de 0.000, lo que significa que es altamente significativo. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Esto significa que las actitudes de los egresados están relacionadas en un 34% en la empleabilidad. Por lo tanto, cuando los egresados muestran actitudes positivas y favorables, tienen una mayor probabilidad de acceder a oportunidades laborales. Estos resultados subrayan la importancia de las actitudes en el proceso de empleabilidad, ya que influyen en las perspectivas laborales.

## Tablas cruzadas

**Tabla 12**

*Nivel de relación entre sexo y competencia laboral*

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Competencia laboral	Bajo	3	0	3
		100.0%	0.0%	100.0%
	Medio	1.4%	0.0%	1.4%
		35	18	53
	Alto	66.0%	34.0%	100.0%
		15.9%	8.2%	24.1%
	Total	79	85	164
		48.2%	51.8%	100.0%
	Total	35.9%	38.6%	74.5%
		117	103	220
	53.2%	46.8%	100%	

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

La tabla proporciona información sobre la relación entre el género de los egresados encuestados y su competencia laboral. Los datos muestran que el 1.4% de los encuestados tiene un nivel bajo de competencia laboral, el 24.1% tiene un nivel medio y el 74.5% tiene un nivel alto. De la misma manera, se observa que el 53.2% de los encuestados son hombres, mientras que el 46.8% son mujeres. Estos resultados muestran que, en general, la mayoría de los egresados tienen un nivel alto de competencia laboral, independientemente de su género. Sin embargo, es interesante notar que hay una ligera diferencia en la distribución de género, con una ligera mayoría de hombres en la muestra.

**Tabla 13**

*Nivel de relación entre edad y competencia laboral*

		Edad					Total
		21 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 40 años	41 años a más	
Competencia laboral	Bajo	1	0	1	0	1	3
		33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
	Medio	0.5%	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%	1.4%
		32	18	3	0	0	53
	Alto	60.4%	34.0%	5.7%	0.0%	0.0%	100.0%
		14.5%	8.2%	1.4%	0.0%	0.0%	24.1%
	Total	94	45	17	5	3	164
		57.3%	27.4%	10.4%	3.0%	1.8%	100.0%
	Total	42.7%	20.5%	7.7%	2.3%	1.4%	74.5%
		127	63	21	5	4	220

57.7%    28.6%    9.5%    2.3%    1.8%    100%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

La tabla proporciona información sobre la relación entre la edad y la competencia laboral de los egresados. Los datos revelan que el 57.7% de los egresados tienen edades comprendidas entre 21 y 25 años, lo que constituye la mayoría. Además, el 28.6% se encuentra en el rango de edades de 26 a 30 años, seguido por el 9.5% en el grupo de 31 a 35 años, el 2.3% entre 36 y 40 años, y finalmente, el 1.8% pertenece al grupo de 41 años o más. En lo que respecta a la competencia laboral, los resultados son interesantes. Solamente un pequeño porcentaje, el 1.4%, exhibe un nivel bajo de competencia laboral. En contraste, un considerable 24.1% presenta un nivel medio de competencia, lo que indica una presencia significativa de egresados con un nivel competente pero no excepcional. El dato más destacado es que el 74.5%, demuestra un nivel alto de competencia laboral, lo que sugiere que la mayoría se considera altamente competente en su campo de estudio o trabajo.

**Tabla 14**

*Nivel de relación entre universidad y competencia laboral*

		Universidad			Total
		Universidad Cesar Vallejo	Universidad Peruana Unión	Universidad Nacional de San Martín	
Competencia laboral	Bajo	1	2	0	3
		33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
	Medio	0.5%	0.9%	0.0%	1.4%
		21	9	23	53
		39.6%	17.0%	43.4%	100.0%
		9.5%	4.1%	10.5%	24.1%
Alto	81	34	49	164	
	49.4%	20.7%	29.9%	100.0%	
Total		36.8%	15.5%	22.3%	74.5%
		103	45	72	220
		46.8%	20.5%	32.7%	100.0%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

La tabla proporciona datos sobre la relación entre la universidad de procedencia de los encuestados y su nivel de competencia laboral. Según los resultados, el 46.8% de los encuestados son graduados de la Universidad César Vallejo, el 20.5% proviene de la Universidad Peruana Unión, y el 32.7% se graduó de la Universidad Nacional de San Martín. Además, se observa que solo el 1.4% de los encuestados tiene un nivel bajo de competencia laboral, mientras que el 24.1% presenta un nivel medio y una mayoría significativa, es decir, el 74.5%, exhibe un nivel alto de

competencia laboral. Estos datos evidencian una fuerte correlación entre la universidad de origen y el nivel de competencia laboral, con una clara ventaja para los egresados de la Universidad César Vallejo.

**Tabla 15**

*Nivel de relación entre sexo y empleabilidad*

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Empleabilidad	Bajo	1	0	1
		100.0%	0.0%	100.0%
		0.5%	0.0%	0.5%
	Medio	28	17	45
		62.2%	37.8%	100.0%
		12.7%	7.7%	20.5%
	Alto	88	86	174
		50.6%	49.4%	100.0%
		40.0%	39.1%	79%
	Total	117	103	220
53.2%		46.8%	100%	

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

La tabla de datos presenta información acerca de cómo se relaciona el género de los egresados con sus niveles de empleabilidad. En la muestra, se observa que el 53.2% de los graduados son hombres, mientras que el 46.8% son mujeres. En cuanto a la empleabilidad, se puede apreciar que un pequeño porcentaje, es decir, el 0.5%, tiene un nivel de empleabilidad bajo. En contraste, un significativo 20.5% se encuentra en un nivel de empleabilidad medio, mientras que la gran mayoría, un 79%, goza de un nivel de empleabilidad alto, lo cual revela que la empleabilidad es alta, independientemente del sexo de los egresados.

**Tabla 16**

*Nivel de relación entre edad y empleabilidad*

		Edad					Total
		21 a 25 años	26 a 30 años	31 a 35 años	36 a 40 años	41 años a más	
Empleabilidad	Bajo	0	0	1	0	0	1
		0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		0.0%	0.0%	0.5%	0.0%	0.0%	0.5%
	Medio	27	13	4	0	1	45
		60.0%	28.9%	8.9%	0.0%	2.2%	100.0%
		12.3%	5.9%	1.8%	0.0%	0.5%	20.5%
	Alto	100	50	16	5	3	174
		57.5%	28.7%	9.2%	2.9%	1.7%	100.0%
		45.5%	22.7%	7.3%	2.3%	1.4%	79%
	Total	127	63	21	5	4	220

57.7%    28.6%    9.5%    2.3%    1.8%    100%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

La tabla proporciona información valiosa sobre cómo la edad de los graduados se correlaciona con sus niveles de empleabilidad. Según los datos, la mayoría de los graduados (57.7%), se encuentra en el rango de edades de 21 a 25 años. Le sigue el grupo de edad de 26 a 30 años, que comprende el 28.6% de la muestra. A medida que se avanza en la edad, el porcentaje de graduados disminuye gradualmente: el 9.5% tiene entre 31 y 35 años, el 2.4% está en el rango de 36 a 40 años, y el 1.8% tiene 41 años o más. En cuanto a la empleabilidad, el 79% de los graduados se encuentra en el grupo de alto nivel de empleabilidad, lo que indica que tienen buenas perspectivas laborales. Por otro lado, el 20.5% se sitúa en el grupo de nivel medio de empleabilidad, lo que sugiere que tienen oportunidades de empleo, pero quizás con menos seguridad. Por último, solo un pequeño porcentaje, el 0.5%, se encuentra en el grupo de bajo nivel de empleabilidad, lo que indica que enfrentan desafíos significativos para encontrar trabajo. Estos datos muestran una relación interesante entre la edad y la empleabilidad de los graduados, destacando cómo la mayoría de los más jóvenes tienen un alto nivel de empleabilidad, mientras que a medida que la edad aumenta, esta cifra disminuye, con un pequeño porcentaje que enfrenta dificultades en la búsqueda de empleo.

**Tabla 17**

*Nivel de relación entre universidad y empleabilidad*

		Universidad			Total
		Universidad Cesar Vallejo	Universidad Peruana Unión	Universidad Nacional de San Martín	
Empleabilidad	Bajo	0	1	0	1
		0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	Medio	0.0%	0.5%	0.0%	0.5%
		18	6	21	45
		40.0%	13.3%	46.7%	100.0%
		8.2%	2.7%	9.5%	20.5%
	Alto	85	38	51	174
		48.9%	21.8%	29.3%	100.0%
		38.6%	17.3%	23.2%	79%
	Total	103	45	72	220
		46.8%	20.5%	32.7%	100.0%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

En la tabla que se presenta, se muestra de manera detallada cómo se correlaciona el desempeño de las universidades con la empleabilidad de sus graduados. Es notable que un impresionante 46.8% de los graduados provienen de la Universidad César Vallejo, seguidos por un 20.5% de la Universidad Peruana Unión y un 32.7% de la Universidad Nacional de San Martín. Resulta interesante destacar que el nivel de empleabilidad varía de manera significativa en esta población. Solo un pequeño 0.5% de los graduados se encuentra en la categoría de empleabilidad baja, mientras que un sustancial 20.5% se sitúa en el rango de empleabilidad media. Por otro lado, un 79% de los graduados disfrutaban de un alto nivel de empleabilidad, revelando que la formación universitaria que recibieron ha tenido un impacto positivo en sus perspectivas laborales. Por lo tanto, esta información resalta la importancia de la institución académica en el éxito laboral de los egresados, con un enfoque particular en las tres universidades mencionadas y una clara tendencia hacia una empleabilidad alta en la mayoría de los graduados.

## V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación fue desarrollado con la finalidad de determinar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades de Tarapoto 2023, para tal efecto se aplicó cuestionarios a 220 egresados de las universidades César Vallejo (103), Peruana Unión (45) y Nacional de San Martín (72). Por tanto, se obtuvieron los siguientes resultados que se explican en los párrafos continuos.

En el primer objetivo específico sobre determinar la relación entre los conocimientos y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, mediante un minucioso análisis estadístico del coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se ha obtenido un coeficiente de 0,479. Este valor revela una correlación positiva de intensidad moderada entre los temas examinados. Del mismo modo, este coeficiente ha sido acompañado de un valor de significancia igual a 0,000. Estos resultados conducen a la aceptación de la hipótesis alterna en lugar de la nula, respaldando así la noción de que los conocimientos adquiridos durante la educación universitaria tienen un impacto sustancial en la empleabilidad de los graduados, contribuyendo en un 23%. Estos resultados guardan semejanza con el trabajo de investigación de metodología similar elaborado por Barrios y Sáenz (2020), quienes dieron a conocer que existe relación el nivel de conocimiento de un profesional y su capacidad para encontrar y mantener un empleo. De hecho, los datos recopilados revelan que esta relación es altamente significativa, con un valor de  $p < 0.000$ , y una correlación positiva notable de 0.782. Por otro lado, se ha observado que el nivel de empleabilidad es bajo, alcanzando apenas un 45%. Estos resultados guardan relación con la teoría mencionada por Cachiguango et al. (2020) que refiere que los conocimientos adquiridos por un profesional tienen un impacto significativo en su búsqueda de empleo y en su éxito en el mercado laboral. También, subrayan la relevancia del conocimiento y la preparación profesional en relación con la empleabilidad. Aquellos individuos que aspiren a mejorar sus oportunidades en el ámbito laboral deben enfocarse en adquirir y mantener al día conocimientos pertinentes a su campo.

En el segundo objetivo específico sobre determinar la relación entre las habilidades y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, se encontró que existe relación entre las habilidades y la empleabilidad para los graduados universitarios. Este resultado se obtuvo mediante un análisis estadístico riguroso de Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0,609. Este valor indica una correlación positiva moderada, lo que significa que hay una relación significativa entre ambas. Por otro lado, el valor de significancia de 0,000 llevó a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la alterna. Esto respalda la idea de que las habilidades desempeñan un papel fundamental en la empleabilidad de los graduados universitarios, ya que existe un nivel de correlación del 37%. Estos resultados muestran semejanza con el trabajo investigativo elaborado por Martín et al. (2019) al concluir que existe relación significativa entre las competencias y el rendimiento laboral de los egresados, el valor p (p-valor) obtenido fue de 0.000. Este resultado refuerza la idea de que las habilidades adquiridas durante la formación académica tienen un impacto directo en la capacidad de desempeño de los graduados en sus futuros trabajos. La estrecha relación entre estas dos variables indica que las habilidades desarrolladas durante la educación formal son un factor crucial para determinar el éxito laboral. De la misma forma, el resultado del segundo objetivo guarda semejanza con el estudio que fue ejecutado por Salas et al. (2020), quienes dieron a conocer que existe una relación significativa entre las habilidades que poseen los egresados y su empleabilidad. Esta relación se ha determinado con una significancia estadística muy alta, con un valor de 0.000, lo que subraya la importancia de tener habilidades sólidas y actualizadas para prosperar en el mundo profesional. Además, que el 78% de los profesionales poseen un nivel de habilidades muy avanzado, lo que demuestra que cuentan con un conjunto de capacidades sólido y bien desarrollado. De la misma manera, la teoría de Delgado et al. (2022) gana relevancia en este apartado, en vista que infiere que cuanto más competentes y preparados estén los graduados, mayores serán sus posibilidades de conseguir empleo, en ese sentido los estudiantes deben fortalecer sus habilidades y competencias mediante la preparación constante de esa manera, tener mayores oportunidades laborales.

En el tercer objetivo específico acerca de determinar la relación entre las actitudes y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y

privadas de Tarapoto, el análisis estadístico empleado de Rho de reveló un valor de 0.581, lo que señala una correlación moderada positiva entre estos dos factores. Además, este valor exhibe una significancia estadística de 0.000, lo que indica un alto nivel de significancia. Como resultado, se descartó la hipótesis nula y se respaldó la hipótesis alterna, también, se demostró que existe una relación del 34% entre las actitudes de los egresados y su empleabilidad. Estos resultados muestran semejanza con el trabajo de investigación que fue elaborado por Cabrera (2021), el cual llegó a la conclusión de que existe relación entre las actitudes y la empleabilidad por parte de los graduados, y esta relación se presenta como estadísticamente significativa, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Así también la teoría de Wei & Sotiriadou (2023) refiere que las actitudes y la empleabilidad de los egresados están intrínsecamente entrelazadas, teniendo un impacto determinante en su capacidad para acceder a oportunidades de empleo y prosperar en el mercado laboral. Es decir, las actitudes positivas y las habilidades laborales sólidas son factores cruciales para los graduados en la búsqueda de empleo.

En el objetivo general sobre determinar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, a través de un minucioso análisis estadístico que utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), se obtuvo un valor de 0,620. Este valor, que indica una correlación positiva moderada, se asocia con una significancia de 0,000. Este resultado de la prueba estadística llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Por otro lado, se observó que la presencia de competencias laborales sólidas está vinculada a un aumento del 38.4% en las oportunidades de empleo para los graduados. Los resultados muestran semejanza con la investigación elaborada por Segura (2021), al concluir que existe relación entre la empleabilidad y las competencias profesionales. Los resultados de este estudio revelaron una fuerte significancia bilateral, con un valor de 0,000, lo que respalda la relación entre las variables. El coeficiente de correlación de Spearman, que se sitúa en 0,691, confirma esta relación positiva y moderada. Asimismo, es importante destacar que un considerable 36,1% de los graduados presentan un nivel de empleabilidad alto, lo que sugiere que se encuentran bien preparados para ingresar al mercado laboral. Sin embargo, en contraste, las competencias profesionales de

estos graduados se encuentran en un nivel regular, lo que podría indicar que aún tienen margen para mejorar y perfeccionar sus habilidades profesionales. Asimismo, guarda semejanza con el trabajo de investigación desarrollado por Infante-Alcántara et al. (2023), quienes concluyeron que existe relación entre las competencias laborales y la empleabilidad, como lo demuestra el valor  $p < 0.000$  y una correlación sólida de 0.516. También la teoría de Eimer & Bohndick (2023) respalda los resultados en el informe, dado que manifiesta que las competencias laborales desempeñan un papel crucial en la capacidad de las personas para asegurarse empleo. Es importante destacar que habilidades como la resolución de problemas, la toma de decisiones y el liderazgo tienen un impacto positivo y notable en la empleabilidad laboral. Estos aspectos son valorados por los empleadores, ya que indican la capacidad de un individuo para enfrentar desafíos, tomar decisiones informadas y liderar equipos de manera efectiva.

En consecuencia, el desarrollo y la mejora de estas habilidades pueden ser clave para aumentar las oportunidades de empleo y el éxito en el mercado laboral. Las competencias laborales engloban destrezas técnicas, aptitudes interpersonales y conocimientos especializados vinculados a la disciplina de estudio. En este sentido, las universidades desempeñan un rol esencial en la formación y fortalecimiento de estas competencias. Asimismo, la empleabilidad se refiere a la habilidad de ajustarse a las evoluciones en las exigencias del mercado laboral, mantener un aprendizaje constante y destacarse ante los potenciales empleadores.

Para terminar con la discusión del estudio, es importante destacar tanto las fortalezas metodológicas como las debilidades identificadas en el proceso de investigación. Es fundamental resaltar las fortalezas metodológicas. En este sentido, se empleó un enfoque cuantitativo que permitió la cuantificación de cada uno de los resultados, así como la identificación de datos en una escala ordinal. Esta metodología permitió establecer correlaciones sólidas entre los temas de investigación a través del uso de procedimientos estadísticos. Por el contrario, se detectaron debilidades en el estudio. Una de las principales limitaciones fue el tamaño poco considerable de la muestra de participantes. Como resultado, los hallazgos obtenidos no pueden ser extrapolados de manera generalizada. Por lo tanto, sería recomendable aplicar el mismo instrumento de investigación en otras

universidades de la localidad y entre empresarios que actúan como empleadores. Esto permitiría identificar otros posibles factores que puedan dificultar la búsqueda de empleo de los egresados y enriquecería la comprensión de la problemática.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, dado que, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor estadístico de 0.620, siendo este, positivo medio, asimismo, la significancia fue 0.000, por tanto, los graduados con fuertes habilidades laborales tienen posibilidades de conseguir trabajo, destacando la importancia de enseñar las habilidades necesarias para que los egresados tengan éxito en sus carreras.
- 6.2.** Existe relación significativa entre los conocimientos y empleabilidad de los egresados universitarios, por cuanto, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor estadístico de 0.479, siendo este, positivo débil, de la misma manera, la significancia fue 0.000. Estos datos indican que los conocimientos obtenidos durante la educación universitaria influyen en 23% en la empleabilidad, revelando que, aquellos que adquieren conocimientos durante su formación tienen probabilidades de encontrar empleo.
- 6.3.** Existe relación significativa entre las habilidades y empleabilidad de los egresados universitarios, visto que, el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor estadístico de 0.609, siendo este, positivo medio, de la misma forma, la significancia fue 0.000. Por otro lado, el grado de incidencia entre los componentes fue del 37%, donde tener habilidades esenciales aumenta las posibilidades de conseguir trabajo.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las actitudes y empleabilidad de los egresados universitarios porque el coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor estadístico de 0.581, siendo este, positivo medio, del mismo modo, la significancia fue 0.000. El grado de incidencia entre los componentes fue del 34%, resaltando la relevancia de las actitudes en la empleabilidad, visto que, ejercen una relación significativa en las perspectivas laborales.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Los egresados deben centrarse en el desarrollo y mejora continua de competencias específicas relacionadas con su campo de estudio y la industria en la que desean trabajar, mediante actividades que involucren la participación a talleres y capacitaciones de fortalecimiento laboral otorgado por el Ministerio de Trabajo. Asimismo, a la integración de grupos colectivos juveniles que contribuyen con el desarrollo de competencia.
- 7.2.** A los egresados, comprometerse a seguir aprendiendo y actualizándose de manera constante. Esto debe realizarse a través de la búsqueda de programas de capacitación, cursos en línea, talleres o posgrados relacionados con su campo de estudio o industria. Mantenerse al día con las tendencias y avances en su área les dará una ventaja competitiva en el mercado laboral.
- 7.3.** A las universidades de la Región San Martín, establecer y mantener fuertes vínculos con la industria y el sector empresarial para facilitar la inserción laboral de los egresados, mediante la apertura y desarrollo continuo de ferias de empleo, redes de exalumnos y convenios laborales con las empresas y organizaciones de la región.
- 7.4.** A las universidades de la Región San Martín, incentivar el emprendimiento a través de cursos, talleres y la incorporación en el currículo la enseñanza de tecnologías emergentes y tendencias del mercado laboral, para el desarrollo de proyectos propios, lo que puede abrir nuevas vías de empleabilidad para los egresados

## REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones.  
<https://www.biblioteca.une.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=61416>
- Asociación de Universidades del Perú. (2019). *Estudio sobre la inserción laboral de los egresados universitarios en Perú*. [Informe de investigación].  
<https://www.asup.edu.pe/wp-content/uploads/2019/12/Estudio-sobre-la-Insercio%CC%81n-Laboral-de-los-Egresados-Universitarios-en-Peru%CC%81.pdf>
- Ashriyana, R., & Lestari, A. (2023). Employability of students in vocational secondary school: Role of psychological capital and student-parent career congruences. *Heliyon*, 9(2), 132–141.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13214>
- Ayre, C. (2018). *Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del mercado de Lima 2016* [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14720/Ayre\\_Y\\_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14720/Ayre_Y_C.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barrios, J., & Sáenz, J. (2020). Análisis de los factores para la empleabilidad en los profesionales del espinal Tolima. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 9–28.  
M.<http://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/76>
- Cabrera. M. (2021). *Competencias laborales y empleabilidad de los egresados de Administración y Negocios Internacionales en una universidad particular, Tumbes 2017-2019*. [Tesis pregrado, Universidad Cesar Vallejo],  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82296>
- Cachiguango, I., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., & Ortega, G. (2020). Competencias laborales en el sector de la restauración: un marco de competencias clave para su gestión. *Turismo y Sociedad*, 27 (2). 161–181.  
<https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>
- Cajahuanca. M. (2019). *Perfil de competencias y empleabilidad del egresado en Turismo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo de Huaraz 2014-2018*. [Tesis postgrado, Universidad San Martín De Porres],  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5812>

- Cirillo, V., Fanti, L., Mina, A., & Ricci, A. (2023). The adoption of digital technologies: Investment, skills, work organisation. *Structural Change and Economic Dynamics*, 66(2), 89–105. <https://doi.org/10.1016/j.strueco.2023.04.011>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿Para qué? La producción de los datos y los diseños*. Editorial Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2020). *Panorama Social de América Latina 2020*. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46013/4/S2000829\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46013/4/S2000829_es.pdf)
- CONCYTEC. (2020). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Creswell, J., & Poth, C. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications. <https://revistapsicologia.org/public/formato/cuali2.pdf>
- Cvetković, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Delgado, D., David, W., Burgos, B., & Cadena, K. (2022). Sistemas aplicados a las competencias laborales: diagnostico a trabajadores de producción de cacao ccn51 del cantón el triunfo. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 51 (2), 510–518. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/sistemas-aplicados-las-competencias-laborales/docview/2735285653/se-2?accountid=37408>
- Demircioglu, M. A. & Wal, Z. V. (2022). Leadership and innovation: what's the story? The relationship between leadership support level and innovation target. *Public Management Review*, 24(8), 1289–1311. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1900348>

- Duong, T., Teuteberg, F., Bensberg, F. & Buscher, G. (2019). The controlling profession in the digital age: Understanding the impact of digitisation on the controller's job roles, skills and competences. *International Journal of Accounting Information Systems*, 35(3), 132–141. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2019.100432>
- Eimer, A., & Bohndick, C. (2023). Employability models for higher education: A systematic literature review and analysis. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 93–101. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100588>
- García, A. (2018). *Teoría y metodología de la investigación científica*. ESIC Editorial. <https://www.alpha-editorial.com/Papel/9789587784398/Teor%C3%ADa+Y+Metodolog%C3%ADa+De+La+Investigaci%C3%B3n+Cient%C3%ADfica>
- González, J., Silva, M. (2019). Egresados universitarios y su pertinencia para el ingreso a la empleabilidad empresarial o la auto-empleabilidad. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20 (1), 28-38 <https://repositorio.unam.mx/contenidos/44773>
- Gómez, A. & García, F. (2022). Educación continua como factor decisivo de la empleabilidad de una carrera universitaria rumbo a la acreditación. *Apuntes Universitarios*, 12(4), 277–295. <https://doi.org/10.17162/au.v12i4.1246>
- Grosemans, I., Forrier, A., & Vansteenkiste, S. (2023). Graduation is not the end, it is just the beginning: Change in perceived employability in the transition associated with graduation. *Journal of Vocational Behavior*, 145(2), 103–125. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103915>
- Huaire-Inacio, E. (2019). *Método de investigación*. Material de clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf>
- Infante-Alcántara, L., Araiza-Vázquez, M., & López-Pérez, J. (2023). Competencias blandas que influyen en la empleabilidad laboral de profesionistas egresados de ingeniería de una universidad del Norte de México. *Formación Universitaria*, 16(2), 1–12. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062023000200001>
- Inga, S., & Tristán, O. (2018). Capturando la cultura: tres aportes de la antropología a la selección de personal. *Palermo Business Review*, 18 (3), 261–280. [https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR\\_18\\_13.pdf](https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_13.pdf)

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Encuesta Nacional de Hogares: Principales indicadores de empleo*. [Informe de investigación]. [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1745/index.html](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1745/index.html)
- Kim, K. (2019). Demystifying Creativity: What Creativity Isn't and Is? *Roeper Review*, 41(2), 119–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02783193.2019.1585397>
- Kwarteng, J., & King, E. (2022). Employability of accounting graduates: analysis of skills sets. *Heliyon*, 8(7), 90–97. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09937>
- Lavoie, M., & Stockhammer, E. (2023). Crecimiento impulsado por los salarios: concepto, teorías y políticas. *El Trimestre Económico*, 90(1), 215–265. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i357.1781>
- Lyu, W., & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied energy*, 300 (2), 117-132. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
- Martín, R., & Ramos-Villagrasa, P. (2019). Competencias clave para la empleabilidad de los egresados universitarios: Un análisis en la Universidad de Zaragoza. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 37 (2), 215–237. <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/2193>
- Martínez, A., Pascual, A., & Val Blasco, S. (2019). Análisis de la mejora del nivel de empleabilidad de los universitarios mediante la mejora de competencias transversales y habilidades. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(3), 102–119. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/análisis-de-la-mejora-del-nivel-empleabilidad-los/docview/2378095868/se-2?accountid=37408>
- Martínez-Rueda, N., Barandica, I., & Lasa, J. (2018). Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción. *CIRIEC - España*, 94 (2), 123–154. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12697>
- Mera-Lemp, M., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M., & Nazar, G. (2019). La Discriminación Percibida, la Empleabilidad y el Bienestar Psicológico en los Inmigrantes Latinoamericanos en Chile. *Revista de Psicología del Trabajo y*

- de las Organizaciones, 35(3), 227–236.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2019a24>
- Michavila, F., Martínez, J., & Martín-González, M. (2018). Empleabilidad de los titulados universitarios en España. Proyecto OEEU. *Education in the Knowledge Society*, 19(1), 21–39. <https://doi.org/10.14201/eks20181912139>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2019). *Estudio sobre la empleabilidad de los egresados universitarios en Perú*. [Informe de investigación]. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/320919-empleabilidad-de-los-egresados-universitarios-en-peru-2018>
- Newman, D. (2019). Transformaciones en los atributos valorados. Flexibilización laboral, competencias laborales y desplazamiento del actor sindical en Argentina. *Debates En Sociología*, 49 (1), 103–117. <https://doi.org/10.18800/debatesensociologia.201902.006>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2020). *Tasa de desempleo*. <https://www.oecd.org/espanol/estadisticas/tasa-desempleo.htm>
- Osada, J., & Salvador-Carrillo, J. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto? *Revista Médica de Chile*, 149(9), 1383–1384. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Palomino-Crispín, A., Orihuela-Ponciano, A., Paredes-Pérez, M., & Rojas-Guere, O. (2021). Inserción laboral y empleabilidad de egresados universitarios de la Macro Región Centro del Perú. *Gaceta Jurídica*, 7(4), 159–164. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1270/1227>
- Petty, R., Siev, J., & Briñol, P. (2023). Attitude Strength: What’s New? *The Spanish Journal of Psychology*, 26 (4), 1-18. <https://doi.org/10.1017/SJP.2023.7>
- Polania, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O., & Abanto, W. (2020). *Metodología de investigación Cuantitativa & Cualitativa*. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Poquis, E., Cadenillas, V., Palacios, J., Nuñez, F., Buendía, G., & Chumacero, J. (2020). Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de Enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público. *Propósitos Y Representaciones*, 8(3), 1–10. <https://doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.785>

- Ramírez, D. (2019). Sobre educación en el mercado laboral chileno. *Revista de Análisis Económico*, 34(1), 51–83. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/sobreeduccion-en-el-mercado-laboral-chileno/docview/2284965305/se-2?accountid=37408>
- Reyes, L. (2020). El Conalep: Desarrollo de una estrategia de formación técnica para el trabajo. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 25(84), 121–152. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14064759006>
- Rodríguez, C., Olmedo, E., & Expósito, J. (2022). The effects of teamwork on critical thinking: A serial mediation analysis of the influence of work skills and educational motivation in secondary school students. *Thinking Skills and Creativity*, 45(2), 101–108. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101063>
- Salas, L., Gutiérrez, H., & Sifuentes, M. (2020). Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de recursos humanos. *Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 13(3), 1165 – 1181. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1845>
- Sánchez Molina, A., & Murillo Garza, A. (2021). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates Por La Historia*, 9(2), 147–181. <https://doi.org/10.54167/debates-por-la-historia.v9i2.792>
- Santos, J., Iglesias, P. & Jambrino, C. (2022). The role of gender and connections between entrepreneurship and employability in higher education. *The International Journal of Management Education*, 20(3), 101–121. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2022.100708>
- Segura, L. (2021). *Empleabilidad y competencias profesionales de los egresados de una Universidad Superior, Los Olivos 2020*. [Tesis postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53577>
- Ullah, A. (2020). What is knowledge in Industry 4.0? *Engineering reports*, 2(8), 12–32. <https://doi.org/10.1002/eng2.12217>
- Ward, V., Tooman, T., Reid, B., Davies, H., Brien, B., Mear, L., & Marshall, M. (2021). A framework to support the design and cultivation of embedded research initiatives. *Evidence & Policy*, 17(4), 755–769. <https://doi.org/https://doi.org/10.1332/174426421X16165177707227>

Wei, R., & Sotiriadou, P. (2023). Teaching generic skill sets to sport undergraduates to increase their employability and promote smooth college-to-work transition. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 32(1), 100-111. <https://doi.org/10.1016/J.JHLSTE.2023.100431>

Zuleta, E., & Giraldo, A. (2019). Análisis de la Inserción Laboral y la Empleabilidad de los Egresados. ¿Condición de Calidad o imposición que distorsiona los sistemas de medición de calidad de la Educación Superior? *Estudios de Derecho*, 76(168), 274–296. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a11>

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos						
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> P1. ¿Cuál la relación entre los conocimientos y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023? P2. ¿Cuál la relación entre las habilidades y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023? P3. ¿Cuál la relación entre las actitudes y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> O1. Determinar la relación entre los conocimientos y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto en el 2023. O2. Determinar la relación entre las habilidades y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023. O3. Determinar la relación entre las actitudes y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> H1. Existe relación significativa entre los conocimientos y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023. H2. Existe relación significativa entre las habilidades y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023. H3. Existe relación significativa entre las actitudes y empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023.</p>	<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>						
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones							
<p>El estudio de investigación fue de tipo aplicada, diseño No Experimental, descriptivo - correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <p><b>Donde:</b> M = Muestra V<sub>x</sub> = Competencia laboral. V<sub>y</sub> = Empleabilidad. r = Relación</p>	<p><b>Población</b> Comunidad de egresados universitarios de las universidades públicas y privadas de Tarapoto.</p> <p><b>Muestra</b> 220 egresados de las diferentes universidades públicas y privadas de Tarapoto.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Competencia laboral</td> <td>Conocimientos Habilidades actitudes</td> </tr> <tr> <td>Empleabilidad</td> <td>Iniciativa Creatividad Motivación</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Competencia laboral	Conocimientos Habilidades actitudes	Empleabilidad	Iniciativa Creatividad Motivación
Variables	Dimensiones								
Competencia laboral	Conocimientos Habilidades actitudes								
Empleabilidad	Iniciativa Creatividad Motivación								

 La parte de imagen con el identificador de relación rId19 no se encontró en el documento.

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Competencia Laboral	Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo.	La variable ha sido operacionalizada en razón de las dimensiones: Conocimientos, Habilidades y Actitudes, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación de un instrumento.	Conocimientos	Básicos de especialidad	1-4	Ordinal
				Habilidades	Toma de decisiones	
			Aptitud innata		7	
			Talento		8 - 9	
			Destreza		10 - 12	
			Actitudes	Sociales	13 -15	
Personales	16 - 17					
Empleabilidad	Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.	La variable ha sido operacionalizada en razón de las dimensiones: Iniciativa, creatividad e Innovación, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación de un instrumento.	Iniciativa	Persistencia	1 - 3	Ordinal
				Eficacia	4 - 7	
				Innovación	8 - 11	
			Creatividad	Emprendedurismo	12 - 14	
				Logro	15 – 17	
			Motivación	Afiliación	18 – 20	
				Poder	21 - 24	

## Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario de Competencias Laborales

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar que nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo con sus dimensiones (Conocimientos, habilidades y actitudes) e indicadores (Básicos de especialidad, toma de decisiones, aptitud innata, talento, destreza, sociales, personales y morales). Este cuestionario tiene como autoría (Ayre, 2017) con calificación suficiente y aplicable, teniendo una fiabilidad de Alfa de Cronbach 0,843.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor, contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

#### Opciones:

**1 = Nunca**

**2 = Casi nunca**

**3 = A veces**

**4 = Casi siempre**

**5 = Siempre**

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>CONOCIMIENTOS</b>					
1	La institución te brindo los saberes necesarios para desempeñarte en tu especialidad					
2	La institución te hizo vivenciar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad					
3	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad					
4	El director estuvo presente en el monitoreo de la labor docente					
	<b>HABILIDADES</b>					

5	Pienso y busco tantas alternativas como sea posible					
6	Te sientes responsable de las decisiones que tomas					
7	Presentas opciones de solución ante un mismo problema y evalúas los posibles riesgos y ventajas					
8	Tienes capacidad de adelantarte a los problemas que pudieran presentarse					
9	Tomas decisiones para corregir un problema					
10	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad					
11	Utilizas de forma correcta los instrumentos, equipos y materiales en forma ordenada					
12	Ejecutas una determinada tarea en forma correcta, teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes					
	<b>ACTITUDES</b>					
13	Estimulas a tus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción					
14	Cuando trabajas en equipo, repartes el trabajo de forma equilibrada y sabes delegar					
15	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin					
16	Distribuyes adecuadamente el tiempo y organizas bien tu agenda impidiendo que las personas o las situaciones la dispersen de tus prioridades					
17	Reaccionas en forma positiva frente a las diferentes opiniones y críticas del profesor o de otros compañeros					
18	Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que perteneces					
19	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta entorno a ello					
20	Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber					

## Cuestionario de Empleabilidad

Estimado participante, el presente cuestionario está diseñado para poder solicitar que nos brinde sus respuestas frente a las interrogantes elaboradas de acuerdo a sus dimensiones (Iniciativa, Creatividad y Motivación) e indicadores (Persistencia, Eficacia, Innovación, Emprendedurismo, Logro y Afiliación). Este cuestionario tiene como autoría (Ayre, 2017) con calificación de suficiente y aplicable teniendo una fiabilidad de Alfa de Cronbach 0,886.

Te invitamos a participar voluntariamente de este estudio, la participación es estrictamente anónima, la información que se obtenga será tratada confidencialmente y no se utilizará para ningún otro propósito fuera de esta investigación; mediante ello, solicito su autorización y colaboración para completar este cuestionario. El proceso completo consiste en la aplicación de un cuestionario breve con una duración de 10 minutos aproximadamente. Por favor, contesta cada pregunta con total SINCERIDAD, recomendándote que si utilizas tu móvil lo coloques de forma horizontal para una completa visualización de las preguntas.

### Opciones:

**1 = Nunca**

**2 = Casi nunca**

**3 = A veces**

**4 = Casi siempre**

**5 = Siempre**

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>INICIATIVA</b>					
1	Aprovechas las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando hay que llevar adelante algo					
2	Si hay que hacer algo sueles tomar la iniciativa con prontitud, aunque otros no lo hagan					
3	Realizas tus actividades ordenadamente					
4	Realizas los trabajos teniendo en cuenta los procesos establecidos					
5	Realizas los trabajos utilizando el recurso adecuado					
6	Realizas los trabajos con un mínimo de recursos					
7	Realizas los trabajos teniendo en cuenta el tiempo					
8	Realizas cambios en la realización de tus tareas para mejorarlo					

9	Utilizas nuevas tecnologías para realizar un trabajo					
10	Mejoras los procesos para realizar un trabajo					
11	Organizas constantemente tu área de trabajo					
	<b>CREATIVIDAD</b>					
12	Estás en condiciones de generar tu propio empleo					
13	Tienes confianza en lo que haces					
14	Te consideras una persona emprendedora					
15	Eres perseverante en tus actividades habituales					
16	Demuestras motivación para superar situaciones complejas					
17	Mantienes constancia en situaciones difíciles o complejas					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
18	Generas empatía con tus compañeros					
19	Buscas la amistad de las personas de tu entorno					
20	Tienes la necesidad de ser aceptado por tus semejantes					
21	Influyes de hacer que otros lleguen a compartir tus pensamientos y puntos de vista					
22	Ayudas a otros, sin que te lo hayan solicitado					
23	Eres agradecido cuando recibes apoyo					
24	Te gusta dirigir a personas en un trabajo determinado					

## **Anexo 4.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas tarapoto,2023.

Investigadores: Flores Rodríguez, Paolo

San Martín Aspajo, Elvis Renato

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas tarapoto,2023.”, cuyo objetivo Determinar la relación entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados universitarios de universidades públicas y privadas de Tarapoto, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus de Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad .

En este sentido, se espera comprender cómo las universidades pueden preparar mejor a sus estudiantes para satisfacer las demandas del mercado laboral, cómo las políticas gubernamentales pueden afectar el mercado laboral y cómo los graduados de las universidades pueden mejorar su preparación para el lugar de trabajo y su empleabilidad para tener éxito en el mercado laboral.

Se generará información novedosa sobre la competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas en la ciudad de Tarapoto en el año 2023.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas tarapoto,2023.”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará modalidad virtual y presencial. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

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

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

#### **Riesgo (principio de no maleficencia):**

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

**Beneficios (principio de beneficencia):**

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

**Confidencialidad (principio de justicia):**

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

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Flores Rodríguez, Paolo con el correo [fpfloresf@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fpfloresf@ucvvirtual.edu.pe), San Martín Aspajo, Elvis Renato con el correo [emartin@ucvvirtual.edu.pe](mailto:emartin@ucvvirtual.edu.pe), Docente asesor Díaz Saavedra, Robin Alexander con el correo [rdiazsa11@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rdiazsa11@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo mi participación en la investigación.



Nombre y apellidos: Juan Carlos Flores Rodriguez

Fecha y hora: 27 de setiembre a las 20:00 horas

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

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: **IMPACTO DE LA COMPETENCIA LABORAL Y EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS UNIVERSITARIOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS TARAPOTO, 2023.**

Autor(es): PAOLO FLORES RODRIGUEZ

Especialidad del autor principal del proyecto: GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: ELVIS RENTAO SAN MARTÍN ASPAJO

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): TARAPOTO PERÚ

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_PREGRADO\_PI\_TAR\_C4\_03

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rdiazsa11@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	



Universidad César Vallejo

**Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración**

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "IMPACTO DE LA COMPETENCIA LABORAL Y EMPLEABILIDAD EN EGRESADOS UNIVERSITARIOS DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS TARAPOTO,2023.", presentado por los autores PAOLO FLORES RODRIGUEZ - ELVIS RENATO SAN MARTIN ASPAJO, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Anexo 5: Matriz de evaluación por juicio de expertos

A continuación, se resume la evaluación por juicio de expertos respecto a los instrumentos de las variables:

Variable	Nº	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1 Competencia laboral	1	Carlos Enrique Anderson Puyen	4	Es aplicable
	2	Rosa Johanna Clavijo López	4	Es aplicable
	3	David Nicolas Espinoza Dextre	4	Es aplicable
	4	Robin Alexander Diaz Saavedra	4	Es aplicable
Variable 2 Empleabilidad	1	Carlos Enrique Anderson Puyen	4	Es aplicable
	2	Rosa Johanna Clavijo López	4	Es aplicable
	3	David Nicolas Espinoza Dextre	4	Es aplicable
	4	Robin Alexander Diaz Saavedra	4	Es aplicable

*Nota.* Elaboración propia.

Seguidamente, se procede a adjuntar las validaciones realizadas:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( <input type="checkbox"/> )	Social ( <input type="checkbox"/> )
	Educativa ( <input type="checkbox"/> )	Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	ADMINISTRADOR Y DOCENTE INVESTIGADOR	
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> )	
	Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor:	Flores Rodríguez Paolo y San Martín Aspajo Elvis Renato
Procedencia:	Del autor
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Indistinto
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

## 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencia laboral. De acuerdo con Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo.
- **Variable 2:** Empleabilidad. De acuerdo con Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.

Variable	Dimensiones	Definición
Competencia laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimientos</li> <li>2. Habilidades</li> <li>3. Actitudes</li> </ol>	Para Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo.
Empleabilidad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientación de resultados</li> <li>2. Calidad</li> <li>3. Relaciones interpersonales</li> <li>4. Iniciativa</li> <li>5. Trabajo en equipo</li> </ol>	De acuerdo con Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023" elaborado por Flores Rodríguez Paolo y San Martín Aspajo Elvis Renato en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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



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

**Variable del instrumento:** Competencia laboral

- Primera dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Básicos de especialidad	1,2,3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5,6	4	4	4	
Aptitud innata	7	4	4	4	
Talento	8,9	4	4	4	
Destreza	10,11,12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Actitudes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sociales	13,14,15	4	4	4	
Personales	16,17	4	4	4	
Morales	18,19,20	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Empleabilidad

- Primera dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Persistencia	1,2,3	4	4	4	
Eficacia	4,5,6,7	4	4	4	
Innovación	8,9,10,11	4	4	4	



- Segunda dimensión: Creatividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Emprendedurismo	12,13,14	4	4	4	
Logro	15,16,17	4	4	4	

- Tercera dimensión: Innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Amabilidad	18,19,20	4	4	4	
Orientación	21,22,23,24	4	4	4	

.....  
MTRA. ROSA JOHANNA CLAVIJO LÓPEZ

DNI N° 44670106

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – GESTIÓN PÚBLICA – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( <b>X</b> )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Flores Rodríguez Paolo y San Martín Aspajo Elvis Renato
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Indistinto
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencia laboral. De acuerdo con Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo.
- **Variable 2:** Empleabilidad. De acuerdo con Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.



Variable	Dimensiones	Definición
Competencia laboral	4. Conocimientos 5. Habilidades 6. Actitudes	Para Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo."
Empleabilidad	6. Orientación de resultados 7. Calidad 8. Relaciones interpersonales 9. Iniciativa 10. Trabajo en equipo	De acuerdo con Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023" elaborado por Flores Rodríguez Paolo y San Martín Aspajo Elvis Renato en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Competencia laboral

- Primera dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Básicos de especialidad	1,2,3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5,6	4	4	4	
Aptitud innata	7	4	4	4	
Talento	8,9	4	4	4	
Destreza	10,11,12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Actitudes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sociales	13,14,15	4	4	4	
Personales	16,17	4	4	4	
Morales	18,19,20	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Empleabilidad

- Primera dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Persistencia	1,2,3	4	4	4	
Eficacia	4,5,6,7	4	4	4	
Innovación	8,9,10,11	4	4	4	

- Segunda dimensión: Creatividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Emprendedurismo	12,13,14	4	4	4	
Logro	15,16,17	4	4	4	

- Tercera dimensión: Innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Amabilidad	18,19,20	4	4	4	
Orientación	21,22,23,24	4	4	4	



DR. CARLOS ENRIQUE ANDERSON PUYEN

DNI N° 16498130

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( <b>X</b> )	Organizacional	( <b>X</b> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO – GESTIÓN PÚBLICA – ECONOMÍA Y FINANZAS – ENCARGADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL		
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años	( )	
	Más de 5 años	( <b>X</b> )	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala ordinal
<b>Autor:</b>	Flores Rodríguez Paolo y San Martín Aspajo Elvis Renato
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Indistinto
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencia laboral. De acuerdo con Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo.
- **Variable 2:** Empleabilidad. De acuerdo con Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.

Variable	Dimensiones	Definición
Competencia laboral	7. Conocimientos 8. Habilidades 9. Actitudes	Para Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo.
Empleabilidad	11. Orientación de resultados 12. Calidad 13. Relaciones interpersonales 14. Iniciativa 15. Trabajo en equipo	De acuerdo con Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Impacto de la competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023" elaborado por Flores Rodríguez Paolo y San Martín Aspajo Elvis Renato en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Competencia laboral

- Primera dimensión: Comportamientos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Básicos de especialidad	1,2,3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5,6	4	4	4	
Aptitud innata	7	4	4	4	
Talento	8,9	4	4	4	
Destreza	10,11,12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Actitudes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sociales	13,14,15	4	4	4	
Personales	16,17	4	4	4	
Morales	18,19,20	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Empleabilidad

- Primera dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Persistencia	1,2,3	4	4	4	
Eficacia	4,5,6,7	4	4	4	
Innovación	8,9,10,11	4	4	4	

- Segunda dimensión: Creatividad



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Emprendedurismo	12,13,14	4	4	4	
Logro	15,16,17	4	4	4	

- Tercera dimensión: Innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Amabilidad	18,19,20	4	4	4	
Orientación	21,22,23,24	4	4	4	



.....  
DR. DAVID NICOLAS ESPINOZA DEXTRE

DNI N° 43724426

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Impacto de la competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	ROBIN ALEXÁNDER DÍAZ SAAVEDRA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Doctor (    )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (    )                      Social (    ) Educativa ( <input checked="" type="checkbox"/> )                      Organizacional ( <input checked="" type="checkbox"/> )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	DOCENTE UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN – ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
<b>Institución donde labora:</b>	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años (    )                      Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en Escala Likert
<b>Autor:</b>	Carlos Ayre Yangali
<b>Procedencia:</b>	Del autor
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Su domicilio
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 8 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 7 indicadores y 24 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencia laboral. De acuerdo con Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo.
- **Variable 2:** Empleabilidad. De acuerdo con Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.



Variable	Dimensiones	Definición
Competencia Laboral	10. Conocimientos 11. Habilidades 12. Actitudes	Para Delgado et al. (2022) es el conjunto de atributos que posee una persona para su desempeño, permite conocer las cualidades de un trabajador para realizar cambios y corregir los problemas que se encuentran en el lugar de trabajo.
Empleabilidad	16. Iniciativa 17. Creatividad 18. Innovación	De acuerdo con Grosemans et al. (2023) refiere que es la capacidad de una persona para cumplir con las exigencias del mercado laboral al contar con las aptitudes, saberes y competencias requeridas para desempeñar una labor de manera eficaz.

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

A continuación, a usted le presento el cuestionario instrumento "Impacto de la competencia laboral y empleabilidad en egresados universitarios de universidades públicas y privadas Tarapoto, 2023". De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

**Variable del instrumento:** Competencia Laboral

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>CONOCIMIENTOS</b>					
1	La institución te brindo los saberes necesarios para desempeñarte en tu especialidad.					
2	La institución te hizo vivenciar tu aprendizaje de acuerdo a las necesidades del mercado laboral en tu especialidad.					
3	Utilizaste las herramientas adecuadas para desarrollar una tarea específica de tu especialidad.					
4	El director de escuela estuvo presente en el monitoreo de la labor docente.					
	<b>HABILIDADES</b>					
5	Pienso y busco tantas alternativas como sea posible.					
6	Te sientes responsable de las decisiones que tomas.					
7	Presentas opciones de solución ante un mismo problema y evalúas los posibles riesgos y ventajas.					
8	Tienes capacidad de adelantarte a los problemas que pudieran presentarse.					
9	Tomas decisiones para corregir un problema.					
10	Utilizas adecuadamente el área de trabajo teniendo en cuenta las normas de seguridad.					
11	Utilizas de forma correcta los instrumentos, equipos y materiales en forma ordenada.					



12	Ejecutas una determinada tarea en forma correcta teniendo en cuenta los aspectos técnicos pertinentes.					
	<b>ACTITUDES</b>					
13	Estimulas a tus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción.					
14	Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo de forma equilibrada y sabes delegar.					
15	Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin.					
16	Distribuyes adecuadamente el tiempo y organizas bien tu agenda impidiendo que las personas o las situaciones la dispersen de tus prioridades.					
17	Reaccionas en forma positiva frente a las diferentes opiniones y críticas del profesor o de otros compañeros.					
18	Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que perteneces.					
19	Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta entorno a ello.					
20	Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber.					

- Primera dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Básicos de especialidad	1-4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Habilidades

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	5-6	4	4	4	
Aptitud innata	7	4	4	4	
Talento	8-9	4	4	4	
Destreza	10-12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Actitudes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sociales	13-15	4	4	4	

Personales	16-17	4	4	4	
Morales	18-20	4	4	4	

**Variable del instrumento:** Empleabilidad

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>INICIATIVA</b>					
1	Aprovechas las oportunidades que se presentan de participar activamente cuando hay que llevar adelante algo.					
2	Si hay que hacer algo sueles tomar la iniciativa con prontitud, aunque otros no lo hagan.					
3	Realizas tus actividades ordenadamente.					
4	Realizas los trabajos teniendo en cuenta los procesos establecidos.					
5	Realizas los trabajos utilizando el recurso adecuado.					
6	Realizas los trabajos con un mínimo de recursos.					
7	Realizas los trabajos teniendo en cuenta el tiempo.					
8	Realizas cambios en la realización de tus tareas para mejorarlo.					
9	Utilizas nuevas tecnologías para realizar un trabajo.					
10	Mejoras los procesos para realizar un trabajo.					
11	Organizas constantemente tu área de trabajo.					
	<b>CREATIVIDAD</b>					
12	Estás en condiciones de generar tu propio empleo.					
13	Tienes confianza en lo que haces.					
14	Te consideras una persona emprendedora.					
15	Eres perseverante en tus actividades habituales.					
16	Demuestras motivación para superar situaciones complejas.					
17	Mantienes constancia en situaciones difíciles o complejas.					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
18	Generas empatía con tus compañeros.					
19	Buscas la amistad de las personas de tu entorno.					
20	Tienes la necesidad de ser aceptado por tus semejantes.					

21	Influyes de hacer que otros lleguen a compartir tus pensamientos y puntos de vista.					
22	Ayudas a otros, sin que te lo hayan solicitado.					
23	Eres agradecido cuando recibes apoyo.					
24	Te gusta dirigir a personas en un trabajo determinado.					

- Primera dimensión: Iniciativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Persistencia	1 - 3	4	4	4	
Eficacia	4 - 7	4	4	4	
Innovación	8 - 11	4	4	4	

- Segunda dimensión: Creatividad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Emprendedurismo	12 - 14	4	4	4	
Logro	15 - 17	4	4	4	

- Tercera dimensión: Innovación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Afiliación	18 - 20	4	4	4	
Poder	21 - 24	4	4	4	

  
 Lc. Robin A. Díaz Saavedra  
 MARKETING INTERNACIONALES  
 Mg. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Mtro. Robin Alexander Díaz Saavedra  
 DNI N° 44970126

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 6: Escalas de valoración

### Escala Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

*Nota.* Chaves-Barboza & Rodríguez-Miranda (2018).

### Escala de Pearson/ Rho de Spearman

---

#### Tabla de correlaciones

---

Los coeficientes pueden variar de  $-1.00$  a  $1.00$ , donde:

$-1.00$  = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

$-0.90$  = Correlación negativa muy fuerte.

$-0.75$  = Correlación negativa considerable.

$-0.50$  = Correlación negativa media.

$-0.25$  = Correlación negativa débil.

$-0.10$  = Correlación negativa muy débil.

$0.00$  = No existe correlación alguna entre las variables.

$0.10$  = Correlación positiva muy débil.

$0.25$  = Correlación positiva débil.

$0.50$  = Correlación positiva media.

$0.75$  = Correlación positiva considerable.

$0.90$  = Correlación positiva muy fuerte.

$1.00$  = Correlación positiva perfecta (“A mayor X, mayor Y” o “a menor X, menor Y”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante, igual cuando X disminuye).

---

*Nota.* Hernández y Mendoza (2018).