



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los  
egresados del centro de educación técnico productiva  
Peruano Alemán del cercado de Lima 2016

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Br. Carlos, Ayre Yangali

**ASESOR:**

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ – 2018**

**Página del Jurado**

Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Presidente

Dra. Galia Susana Lescano López

Secretario

Dr. Guido Junior Bravo Huaynates

Vocal

**Dedicatoria**

El siguiente trabajo de tesis está dedicado a mi familia que gracias a su comprensión, paciencia y apoyo incondicional he logrado culminar mis estudios, de igual manera a todas las personas que estuvieron a mi lado contagiándome de alegría y poder cumplir con mi objetivo.

### **Agradecimiento**

A Dios por permitirme disfrutar esta experiencia y cumplir mis objetos; a familia por enseñarme con ejemplos de amor, trabajo, honestidad, perseverancia; a mis compañeros de estudio que hemos compartido triunfos. De igual manera, a la Universidad César Vallejo que me ha permitido seguir los estudios universitarios. Finalmente, a mis profesores que se esfuerzan día a día por brindarnos una mejor formación profesional y a mí estimado asesor por su apoyo constante.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Carlos Ayre Yangali, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 198569475, con la tesis titulada “Desarrollo de competencias laborales y Empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de lima 2016”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría.

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada total, ni parcialmente.

La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Los Olivos, 30 de Setiembre del 2017

Carlos Ayre Yangali

DNI N° 19856947

## Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado calificador

Presento la Tesis titulada: “Desarrollo de competencias laborales y Empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de lima 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública.

Espero que el aporte que brinde esta investigación contribuya en la solución de la problemática de la gestión pública, en especial en el aspecto de como tener en cuenta las competencias de empleabilidad en el desarrollo de competencias laborales de los centros de educación técnico productivas del país.

La información se ha estructurado en siete capítulos, teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones propuestas, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas y anexos de la presente investigación.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Autor.

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	16
1.2.1. Antecedentes Internacionales	16
1.2.2. Antecedentes Nacionales	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Competencias Laborales	21
1.3.2. Empleabilidad	25
1.4. Formulación del problema	27
1.4.1. Problema general	27
1.4.2. Problemas específicos	27
1.5. Justificación del estudio	27
1.6. Hipótesis	28

1.6.1 Hipótesis general	28
1.6.2. Hipótesis específicas	28
1.7. Objetivos	29
1.7.1. Objetivo general	29
1.7.2. Objetivos específicos	29
II. Método	30
2.1. Diseño de investigación	31
2.2. Variables, Operacionalización	32
2.3. Población, muestra y muestreo	34
2.3.1. Población	34
2.3.2. Muestra	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.4.1. Técnicas de investigación	35
2.5. Métodos de análisis de datos	40
2.6. Aspectos éticos	41
III. Resultados	42
3.1. Descripción de resultados	43
3.1.1. Análisis descriptivo de la variable Competencias Laborales	43
3.1.2. Análisis descriptivo de la dimensión conocimientos	44
3.1.3. Análisis descriptivo de la dimensión habilidades	45
3.1.4. Análisis descriptivo de la dimensión actitudes	46
3.1.5. Análisis descriptivo de los niveles de la variable empleabilidad	47
3.1.6. Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa.	48
3.1.7. Análisis descriptivo de la dimensiones de creatividad	49
3.1.8. Análisis descriptivo de la dimensión motivación	50
3.2. Contrastación de hipótesis	51

3.2.1. Prueba de Hipótesis General	51
3.2.2. Pruebas de Hipótesis Específicas	52
IV. Discusión	55
V. Conclusiones	59
VI. Recomendaciones	61
VII. Referencias	63
Apéndices	66
Apéndice 1. Matriz de consistencia	67
Apéndice 2. Autorización de aplicación de instrumentos	70
Apéndice 3. Instrumentos de investigación	71
Apéndice 4. Certificados de validación de los instrumentos	76
Apéndice 5. Base de datos de las variables de estudio	88
Apéndice 6. Artículo Científico	91

**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable Competencias Laborales	33
Tabla 2. Operacionalización de la variable Empleabilidad	33
Tabla 3. Distribución de la población	34
Tabla 4. Distribución de la muestra	35
Tabla 5. Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación	38
Tabla 6. Confiabilidad por dimensión del instrumento de competencias laborales	38
Tabla 7. Confiabilidad por dimensión del instrumento de empleabilidad	39
Tabla 8. Baremo del cuestionario de valoración competencias laborales	39
Tabla 9. Baremo del cuestionario de empleabilidad	39
Tabla 10. Resultados de los niveles de competencias laborales	43
Tabla 11. Resultados de los niveles de conocimientos	44
Tabla 12. Resultados de niveles de la dimensión habilidades	45
Tabla 13. Resultados de niveles de la dimensión actitudes	46
Tabla 14. Resultados de los niveles de empleabilidad	47
Tabla 15. Resultados de los niveles de la dimensión de iniciativa	48
Tabla 16. Resultados de los niveles de la dimensión de creatividad	49
Tabla 17. Resultados de los niveles de la dimensión de motivación	50
Tabla 18. Relación de competencia laboral y empleabilidad	51
Tabla 19. Relación de competencias laborales y la iniciativa	52
Tabla 20. Relación de competencias laborales y la creatividad	53
Tabla 21. Relación de competencias laborales y la motivación	54

**Lista de figuras**

	Pág.
Figura 1. Esquema de tipo de diseño (tomado de Sánchez y Reyes 2002)	31
Figura 2. Resultados de los niveles de competencias laborales	43
Figura 3. Resultados de niveles de conocimientos	44
Figura 4. Resultados de niveles de la dimensión habilidades	45
Figura 5. Resultados de niveles de actitudes	46
Figura 6. Resultados de los niveles empleabilidad	47
Figura 7. Resultados de los niveles de Iniciativa	48
Figura 8. Resultados de los niveles de creatividad	49
Figura 9. Resultados de la dimensión motivación	50

## Resumen

La presente investigación titulada “Desarrollo de competencias laborales y Empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016”, tiene como objetivo establecer la relación que existe entre las competencias laborales y la empleabilidad.

El tipo de investigación es básica y de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población fue de 200 alumnos egresados del centro del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán y la muestra está constituida por 90 egresados, utilizando la técnica de la encuesta, para evaluar la variable de estudio se aplicó un instrumento con escala Likert. Para la recolección de datos el cuestionario de competencias laborales y el cuestionario de empleabilidad respectivamente, los cuales fueron validados en su contenido mediante el juicio de expertos y valorados su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, resultado valores de 0,878 y 0,910 respectivamente. Según los resultados que muestra una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$  entre las variables de competencias laborales y la empleabilidad, no se rechaza la hipótesis nula.

Se acepta la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, el desarrollo de las competencias laborales no está relacionada directamente con empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico de los productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016.

**Palabras claves:** Competencias laborales, empleabilidad.

### **Abstract**

The present research entitled "Development of labor competencies and employability of the graduates of the Technical Center for Peruvian German Technical Education of the fencing of Lima 2016", aims to establish the relationship between labor competencies and employability.

The type of research is basic and non-experimental, cross-sectional correlational design. The population was 200 students graduated from the center of the productive technical education center Peruvian German and 90 graduates constitute the sample, using the technique of the survey, to evaluate the study variable we applied an instrument with Likert scale. For data collection, the labor competency questionnaire and the employability questionnaire, respectively, which were validated in their content by expert judgment and assessed their reliability using the Cronbach alpha coefficient, resulted in values of 0.878 and 0.910 respectively. According to the results shows a very low positive relation, being the Spearman correlation coefficient of 0.005 considering that  $\text{sig.} = 0.966 > 0.05$  between the labor competency variables and the employability, the null hypothesis is not rejected.

The null hypothesis is accepted so we can infer that the development of labor competencies is not directly related to the employability of the graduates of the technical education center of the productive Peruvian German fencing of Lima 2016.

**Key words:** Labor competencies, employability

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

La formación del capital humano para el desarrollo sostenible, la competencia laboral que debe adquirir el estudiante en el Centro de Educación Técnico Productiva tiene que responder a las necesidades del mercado laboral, debe vivenciarlo tal como lo haría en escenario del trabajo, el itinerario formativo debe de realizarse juntamente con el mercado laboral.

La competencia laboral es un conjunto de capacidades que tiene una persona para realizar una tarea específica, que le permite ser empleable. OEI-Bogotá, D.C., Agosto de 2003.

Actualmente en el país las competencias laborales deben impulsar la productividad, empleabilidad y mejorar la calidad de vida de las personas, para esto es tarea de las instituciones educativas que su oferta debe darse luego de identificar las profesiones con mayor demanda en el mercado laboral, también se debe tener en cuenta que algunas carreras tienen bajas remuneraciones.

El ministerio de educación del Perú debe dar autonomía académica y administrativa real a las instituciones educativas para que conjuntamente con el mercado laboral se elabore el itinerario formativo por cada profesión y ser capaces de eliminar aquellas especialidades que no son alternativa y crear otras que respondan a la realidad del mercado laboral, para ello se debe de contar con la infraestructura adecuada, equipos, materiales, instrumentos que permita vivenciar al alumno un desempeño tal como lo haría en el mercado laboral.

El ministerio de educación debe retomar el las coordinaciones con el ministerio de trabajo y promoción del empleo, para que se coordine la involucración de las empresas en la realización de la malla curricular y también acerca de las practicas pre profesionales en las que puedan acceder los estudiantes.

Existe una realidad en cada centro educativo técnico productiva con la actitud de los directivos y docentes que actúan con indiferencia frente al aprendizaje de los estudiantes, cuando este es primordial para lograr las competencias que se requiere que obtengan y puedan al egresar conseguir,

mantenerse o generar su propio empleo.

La educación técnica en el país es contemplada como la educación de los excluidos debido que solo acceden a ellas los que no pudieron ingresar a una universidad o no pueden pagar estos estudios.

Existe desequilibrio entre la demanda laboral y la escasez del talento, debido a que la educación no es óptima, las empresas se están sofisticando y necesitan una clara especialización y no de saber de todo un poco, en las habilidades duras, mientras en las habilidades blandas se debe tener en cuenta la capacidad de liderazgo, la resiliencia laboral, la inteligencia emocional

Si el estudiante fue formado con actitudes emprendedoras no tendrá obstáculos para su empleabilidad. Por eso es necesario tener en cuenta los saberes de los estudiantes y su trayectoria, para acceder al empleo y mejorar sus procesos. “los nuevos saberes para la inserción laboral”. Claudia Jacinto, Verónica Millenaar segunda versión: 9 de agosto de 2011.

Para hacer un análisis, en el país los peruanos entre los 14 y 25 años como lo estima la organización internacional del trabajo son desempleados, debido a que existe trabajos con remuneración precaria y sometida a presiones de cumplimiento de jornada laboral, en la cual el gobierno debería centrar su acción debido a que la educación tecnológica es alternativa de desarrollo del país siempre en cuanto se conjugue la industrialización del país con la educación, y los demás ministerios.

## **1.2. Trabajos previos**

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Lázaro (2015), en su tesis doctoral titulada *Las Competencias Profesionales y relación con la empleabilidad de los Ingenieros en Gestión Empresarial egresados del Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán*.

Se plantea que existe incertidumbre en los conocimientos que se dan en el Instituto Tecnológico de Lázaro Cárdenas Michoacán de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, responden al desarrollo de competencias profesionales

para la empleabilidad de sus egresados.

En esta investigación la población es finita ya que se conoce el número de egresados los cuáles son 81 en el 2014 y el muestreo es por conveniencia en virtud de que se entrevistó únicamente a los egresados que se pudieron contactar debido a que algunos de ellos trabajan en otros estados de la república mexicana y no se cuenta con datos para su localización. Este tipo de muestreo permite comprobar las hipótesis planteadas, obtener los datos básicos y las tendencias en esta investigación. Por lo que se aplicaron 47 encuestas representando un 58% del universo.

Esta es una investigación cuantitativa de tipo correlacional y consiste en identificar la forma en que se relaciona la variable competencias profesionales y la variable empleabilidad.

Teniendo como resultado en que la institución educativa debe garantizar La inserción laboral de sus egresados identificando el mercado laboral dándole las competencias necesarias que la sociedad exige.

González (2013), en su tesis doctoral en la que menciona la relación entre el desempeño laboral y las competencias como resultado de una empleabilidad inicial del ingeniero en aeronáutica de la facultad de ingeniería de mecánica y eléctrica, la unidad de análisis son 103 alumnos de la universidad autónoma de nueva león que estudian en el enfoque por competencias.

La investigación es correlacional y se plantea en tres fases, la primera y segunda permite comprobar la hipótesis por ser de carácter cuantitativa y la tercera permite obtener opinión del desempeño de los estudiantes a través de los empleadores.

Comprobando las hipótesis se tienen los siguientes resultados que en la primera mayor empleabilidad a mayor desarrollo de competencias instrumentales, en la segunda mayor empleabilidad a mayor competencias genéricas de acción social y en la tercera mayor empleabilidad a mayor grado de competencias integradoras.

Suárez (2012), en su tesis doctoral *Los servicios de orientación profesional y apoyo a los estudiantes universitarios en la mejora de la empleabilidad*, la unidad de análisis es 78 universidades de España, 50 públicas y 28 privadas en los años 2010 y 2011.

La investigación es correlacional y está dividido en dos partes, la primera es la oferta de servicios de orientación profesional y la segunda son los servicios de prácticas y empleo de las universidades de España.

Teniendo como resultado que los servicios de orientación profesional se dan mayormente en las universidades públicas y privadas; pero son las universidades públicas las que cuentan con área específica para este servicio. Lo mismo ocurre en cuanto a las prácticas externas solo en las universidades públicas son las que cuentan con un área específica para esta tarea.

Ibarra (2008), Chile en su tesis *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*.

El presente estudio tiende a indagar los procesos de inserción laboral después de culminar sus estudios en el programa de las trabajadoras comunitarias.

Se manifiesta que en la sociedad chilena experimenta profunda transformaciones tanto en el ámbito económicos y socio políticos, en el ámbito económico se da fenómenos como la apertura económica, la liberación de los mercados y la globalización .En el ámbito político se dan las redefiniciones del rol socio económico del estado, teniendo como resultado la constitución del mercado.

Como resultado de estas trasformaciones y la constitución del mercado laboral se cobra importancia el término de empleabilidad, que es el conjunto de aptitudes que tiene el trabajador para acceder a un empleo y mantenerse en él.

Este trabajo de investigación tiene carácter exploratorio-descriptivo, que se desarrollan en dos etapas, se utilizó de manera separada técnicas y metodologías de recolecciones de datos cualitativas y cuantitativas. En la etapa cuantitativa persigue dos objetivos: dar los resultados de inserción laboral de las trabajadoras

que culminaron su capacitación en el ciclo 2006 del programa y mejorar sus procesos. En la etapa cualitativa es reconstruir la dimensión laboral del programa

Como conclusión se tiene que las estrategias que se emplean en el Programa Servicios Comunitarios fortalecen las competencias de empleabilidad de las trabajadoras.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

Ferradas (2015), en su tesis tiene la finalidad encontrar las categorías de la empleabilidad, debido el poco estudio de esta variable en el Perú, en la los empleadores opinan que escasas de habilidades y destrezas de los trabajadores.

Se realiza en base a entrevistas a los gerentes de compañía de seguros peruana y se logra identificar las categorías de empleabilidad que son: comunicación, análisis y toma de decisiones, honestidad y comportamientos de ciudadanía organizacional. Éstas deben de estar relacionadas a las necesidades de la organización.

Luego del análisis realizado, es factible inferir que las categorías que conforman la empleabilidad en la empresa estudiada, reflejan algunas necesidades particulares de la organización.

La empleabilidad, en esta compañía debe de estar orientada a lograr eficiencia a través del análisis y toma de decisiones y buscar la reputación a través de a través de la comunicación dirigida y la honestidad.

De esta manera, una persona capaz de realizar contribuciones positivas a la organización estudiada, no solo deberá ser eficiente en sus funciones si no que deberá contribuir a que el equipo en que se desempeña también lo sea.

Contreras (2015), en su tesis *los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la población económicamente activa en la región Piura año 2012*, manifiesta que la empleabilidad de los egresados de los centros educativos en el Perú está disminuyendo y que la educación superior no es alternativa a nivel nacional ni internacional y es necesario promover la calidad educativa y pertinencia en las instituciones educativas.

En la región Piura existe un desencuentro entre la formación para el trabajo con el mercado laboral, debido a que las competencias que ofertan el sistema educativo no están de acorde a las necesidades de las empresas.

La presente investigación es tipo correlacional y de corte transversal y tiene como muestra 842 observaciones a nivel de Piura en el periodo 2012.

El estudio tiene como resultado que el individuo tiene mayores posibilidades de emplearse si cuenta con los requisitos que exigen los empleadores.

Wong (2013), en su tesis *Competencias laborales exigidas por la banca microempresaria a alumnos de décimo ciclo de especialidad de administración de una universidad de lima*.

El presente estudio tiene la finalidad de estrechar la relación universidad con la empresa, determinando si los alumnos poseen las competencias laborales que requiere la banca microempresarial de lima.

El estudio es cualitativo, exploratorio, que identifica las competencias laborales que demanda la banca microempresarial nacional, en los estudiantes del décimo ciclo de la carrera universitaria de administración, en al que se determina el conjunto de capacidades que el sector empresarial exige de los estudiantes cuando terminen la carrera. Dado el carácter exploratorio y descriptivo del presente estudio, la variable a tratar es la competencia laboral.

Debido a los dos objetivos de la investigación se cuentan con dos muestras intencionales, una conformada por bancos y otra por alumnos.

Al término del estudio permitió concluir, que los estudiantes en evaluación poseen las competencias exigidas por la banca microempresarial.

Granados (2013), en su tesis de doctoral titulado *El desarrollo competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo*, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Año 2013” Ha sido de tipo descriptivo Co-relacional; son 96 alumnos del décimo semestre 2013 II la muestra del presente estudio

Se obtuvo los datos aplicando cuestionarios tipo escala de Likert, una para competencias laborales y el segundo para formación profesional en turismo en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el periodo 2013, y se concluye que si existe relación entre competencias laborales y formación profesional.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Competencias Laborales**

##### **Definición**

La competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, que le permiten al individuo visualizar y utilizar todos los recursos que se necesitan para un determinado desempeño.

No existe competencia si la teoría no va acompañada de la habilidad y actitudes para un buen desempeño del individuo.

La competencia no resulta de la aprobación de un currículo, más bien es el resultado de hacer vivenciar al estudiante tal como lo tendrá en el trabajo en un mundo real. Para ello es necesario que exista una oferta educativa acorde de las demandas del mundo del trabajo.

En el mundo del trabajo existen dos tipos de competencias, el primero es la competencia de empleabilidad en la que el individuo pueda obtener un trabajo de calidad y poder mantenerse siguiendo los cambios. El segundo es competencias específicas para el desempeño laboral, como es el uso de equipos, materiales, dinero, tiempo, uso de tecnología y poder lograr objetivos.

Las competencias laborales son las competencias duras que se le dan al estudiante en cuanto a las especificaciones técnicas de la especialidad, que se dan en una institución educativa, y las competencias blandas se refieren más bien en las competencias que al participante tener actitudes frente al empleo, sus amistades y la sociedad.

Ser competente implica que el individuo, frente a un desempeño, visualiza todos los recursos necesarios para desarrollar una determinada tarea específica, en su labor.

En los centros de educación técnico productiva se aplica el enfoque por competencias con estructura modular.

La competencia laboral son los conocimientos, habilidades y la aplicación de estos a una tarea específica (Athanasou, Hager y Gonczi, 1994; Hoffmann, 1999)

### **El enfoque por competencias Laborales**

La situación de los diferentes países que enfrentan el tema de la formación y desarrollo de los recursos humanos basados en un enfoque de competencia laboral es múltiple y diversa. Las experiencias centradas en la competencia laboral son relativamente recientes y se ha llegado a ellas por diferentes caminos. Es comprensible que países con distinta historia, herencia cultural, problemas, objetivos y, no menos importante, posición en el escenario mundial, aborden el tema con perspectivas diferentes, con propósitos diversos y con comprensiones conceptuales y metodologías de distinta naturaleza.

Existen por lo menos tres razones por las cuales el tema de formación basada en competencia laboral es importante para todos. Estos tres elementos se vinculan con todas las experiencias que se han acercado a este enfoque en el escenario mundial.

En primer lugar, porque enfatiza y focaliza el esfuerzo del desarrollo económico y social sobre la valorización de los recursos humanos y la capacidad humana para construir el desarrollo. En este sentido, constituye una manera de recuperar la humanización del trabajo, es decir, centrar nuevamente el proceso de crecimiento económico y desarrollo social en el ser humano, como agente y beneficiario del cambio.

Una segunda razón fundamental, es porque este enfoque parece responder mejor que muchos otros a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación y empleo; entre los esfuerzos educativos y de formación de la mano de obra por una parte, y el funcionamiento del mercado de trabajo, por la otra. Tras el enfoque de competencia laboral subyace la premisa de que, ante el actual panorama de disociación creciente

entre crecimiento económico y creación de empleo, con la consiguiente secuela de desigualdad y exclusión, no sólo se trata de crear más puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo; y que la calidad y capacidad de cada ser humano es determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo al que aspira.

Y finalmente, en tercer lugar, porque el enfoque de competencias se adapta a la necesidad de cambio, omnipresente en la sociedad internacional, bajo una multiplicidad de formas. Hemos hablado tanto del cambio, que pareciera que nos hemos habituado y adaptado a él. Sin embargo, el ritmo y las consecuencias del cambio no dejan de sorprendernos y en ocasiones confundirnos. La competencia laboral es un concepto dinámico, que imprime énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, para enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él, en vez de convertirse en víctima pasiva y arrasada por transformaciones sin control.

El enfoque de competencias representa un enorme potencial en la estructuración de las políticas de educación, de formación, y de vinculación con las políticas de mercado de trabajo y de empleo.

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

### **Centro de educación técnico productiva**

Los centros de educación técnico productiva (CETPRO) tienen como objetivo el la empleabilidad de los estudiantes, dotándolos de una buena calificación laboral y operativa que les permita responder a las demandas de competitividad del sector productivo adaptándose a distintas situaciones laborales. Respondiendo de esta manera a la necesidad de un mejor de empleabilidad y desarrollo personal

La calidad de los centros de educación técnico productiva, cuando el estudiante tiene competencias que le permitan la inserción laboral o de generar su autoempleo

Los Lineamientos Nacionales de Política de la Formación Profesional (LNPPF), en la segunda política se promueven la formación a fin de desarrollar en las personas competencias laborales y capacidades emprendedoras que respondan a las demandas locales y regionales, y al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Asimismo, el Proyecto Educativo Nacional (PEN), en el quinto objetivo estratégico, resalta que la formación profesional debe favorecer el desarrollo y la competitividad nacional, y establece en la política 25 que la acreditación de los centros de educación técnica productiva debe constituirse como estrategia de fortalecimiento de los mismos, a cargo del Instituto de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Peruano Básica IPEBA, a través de la matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión educativa de centros de educación técnico productiva

## **Dimensiones**

### **Dimensión 1: conocimientos**

Alavi y Leidner (citado por Naveda 2017) manifiestan que es la información que las personas tienen tales como hechos, conceptos, ideas que pueden ser útiles a no.

En otras palabras, para el estudiante es necesario tener conceptos, teorías y normas para un desempeño adecuado

### **Dimensión 2: Habilidades**

Savin (citado por Ortiz-Díaz 2016) es la capacidad que el individuo posee para ejecutar una actividad en base a una experiencia anterior.

La habilidad implica la destreza en que una persona desempeña un determinado desempeño, como utiliza todos los recursos para un determinado desempeño en la práctica.

### **Dimensión 3: Actitudes.**

Baró (citado por Ayala 2015) es el estado de disposición mental y nerviosa que tiene como respuesta ante un acontecimiento

Como se puede apreciar, el concepto de competencia laboral inicialmente se daba prioridad a los aspectos procedimentales en cuanto a la habilidad que involucra un conocimiento previo que debe de tener el trabajador frente a un desempeño determinado, posteriormente se toma en cuenta la actitud que debe asumir el trabajador ante lo externo, tales como las relaciones en el trabajo, la comunicación con los clientes, compañeros, jefes, con proveedores y con la sociedad.

#### **1.3.2. Empleabilidad**

##### **Definición**

Para Temple (2010, p. 31), La empleabilidad es poseer un valor agregado desarrollando capacidades que le permitan encontrar un trabajo.

Según un informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD (2010, p. 6), La empleabilidad es el capacidades que brindan a un individuo encontrar trabajo por sí misma y permanecer en él.

La empleabilidad no es sinónimo de tener empleo, sino es tener actitud distinta con el trabajo, entender que la responsabilidad no es solamente trabajar muy bien, sino hacerlo cada día mejor, pues las empresas exigen personas con valor agregado y generadores de logros.

Autores como Hirata (1997, cit. En Rodríguez-Mora, 2010, p.188) consideran que el constructo empleabilidad ha sido utilizado desde la década de los 60 (más en el contexto económico) con el objeto de separar “aptos” de “inútiles”, teniendo como referencia al individuo de manera particular y en una relación explicativa entre desempleo, dispositivos de formación y estrategias individuales. Lefresne (1999) también coincide en que el origen del término se sitúa en los años 60, en estudios americanos de naturaleza médico-social principalmente, y en los cuales se hacía referencia a la evaluación de habilidades

individuales a través de tests convencionales para identificar personas no aptas, enfermas o delincuentes. Según este autor, estas pruebas serían usadas en los años 70 para evaluar la empleabilidad en grupos en desventaja social.

## **Dimensiones**

### **Dimensión 1: Iniciativa**

Frese y Fay (citado por Molocho 2010) es una conducta laboral en la que el trabajador no tenga que requerir que alguien le diga que hacer en su desempeño si no que es autoiniciada.

### **Dimensión 2: Creatividad**

Obsbon (citado por Loor 2017): Aptitud para convertir elementos conocidos a cosas nuevas gracias a la imaginación.

### **Dimensión 3: Motivación**

Robbins (citado por Morales 2010).Es el deseo de alcanzar metas de la empresa en función de satisfacer la necesidad individual,

En cuanto al concepto de empleabilidad, recién es tomado en cuenta en nuestro país, debido a que las instituciones educativas en sus itinerarios formativos no existes las capacidades de empleabilidad, recién el ministerio de educación está implementando estas en el currículo de educación superior no universitaria; pero aún no lo toma en cuenta en los centros de educación técnico productiva ni en la educación básica.

El egresado de los centros de educación técnica no solo deben emplearse sino que deben mantenerse en él, teniendo iniciativa, promoviendo el trabajo en equipo, con creatividad propiciando nuevos procedimientos en el desempeño que le permita satisfacer las necesidades de la empresa e individuales.

## **1.4. Formulación del problema**

### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016?

### **1.4.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales e Iniciativa de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y Creatividad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre las competencias laborales y Motivación de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016?

## **1.5. Justificación del estudio**

Esta investigación sustenta la problemática que existe en las competencias laborales que se imparten en los Centro de Educación Técnico Productivas que son los conocimientos, habilidades y actitudes, deben de tener relación con el aspecto de iniciativa, creatividad y motivación que son las dimensiones de la empleabilidad, que le permita al egresado obtener y conservar un empleo acorde a su especialidad.

El presente estudio profundiza los aspectos teóricos sobre el desarrollo de competencias laborales que deben vivenciar los estudiantes en el tiempo de estudios en la institución educativa debe responder a la empleabilidad, con la finalidad de establecer el grado de relación que existe entre estas dos variables.

Los resultados del presente estudio servirán para reconocer las principales debilidades de la iniciativa, creatividad y motivación hacia el empleo.

El presente estudio pone en práctica la metodología descriptiva, y el diseño correlacional, para recoger la información se aplicará un cuestionario a la muestra y cuyos resultados servirán para probar las hipótesis planteadas.

### **Justificación práctica**

La tesis tiene justificación práctica porque trata de cómo se desarrolla las competencias laborales en los centros de educación técnico productivas en el país debe de darse teniendo en cuenta las capacidades de empleabilidad de los estudiantes

### **Justificación metodológica**

Asimismo, la tesis tiene justificación metodológica ya que, siguiendo el enfoque cuantitativo, propone instrumentos de medición para cada una de las variables consideradas. Las cuales siguieron un proceso de validación tanto en su contenido como en su consistencia interna. De este modo, los instrumentos aquí propuestos podrán ser utilizados por otros investigadores que pretendan ampliar los estudios en cuanto a las variables competencias laborales y empleabilidad.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis general**

Existe relación entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano de Lima en el 2016.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre las competencias laborales e Iniciativa de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016.

Existe relación significativa entre las competencias laborales y Creatividad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016.

Existe relación significativa entre las competencias laborales y Motivación de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales e Iniciativa de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016.

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y Creatividad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016.

Determinar la relación que existe entre las competencias laborales y Motivación de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán de Lima en el 2016.

## **II. Método**

## 2.1. Diseño de investigación

Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, debido a que no se puede manipular las variables, se observa situaciones ya existentes no provocadas por el investigador, no se puede influir en ellas debido a que ya sucedieron al igual que sus efectos.

A su vez también tiene el enfoque transversal que analiza el estado de una variable y correlacional que tiene como objetivo describir relaciones en las dos variables.

Por lo tanto esta investigación busca el grado de relación que existe entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán.

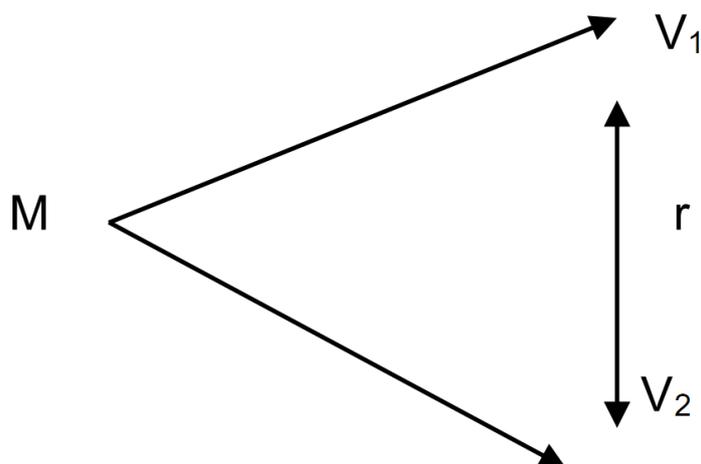


Figura 1. Esquema de tipo de diseño (tomado de Sánchez y Reyes 2002)

Dónde:

- M : Muestra de Estudio.
- V<sub>1</sub> : Competencias laborales.
- V<sub>2</sub> : Empleabilidad.
- r : Correlación

## **2.2. Variables, Operacionalización**

Según Carrasco (2009), una variable puede definirse como: “aspectos de los problemas de investigación que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables de las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos, procesos y fenómenos sociales o naturales” (p. 219). En la presente investigación las variables son las competencias laborales y empleabilidad.

### **Variable 1: competencia laboral**

Según Vargas, Casanova y Montanaro (p.30), manifiestan que la competencia laboral es cuando el trabajador utiliza los conocimientos, habilidades, destrezas, comprensión y tener la capacidad de solucionar situaciones contingentes y problemas para lograr un desempeño específico.

### **Variable 2: Empleabilidad**

Según (Casalli et al, 1997; Sáez & Torres, 1999; Organización Internacional del Trabajo, 2004, entre otras) la empleabilidad es una cualidad o competencia del individuo, y por tanto, la responsabilidad de entrar o mantenerse en el mercado de trabajo recae sobre el propio sujeto.

### **Operacionalización de variables**

Según Clementina, (2016), Para lograr la operacionalización se transforma una variable en otras que tengan el mismo significado, descomponiéndolas en otras más específicas llamadas dimensiones y a su vez, traducir estas dimensiones en indicadores para permitir la observación directa.

Tabla 1.  
*Operacionalización de la variable Competencias Laborales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	escalas	Niveles/rango	
Conocimientos	Básicos de especialidad	1 – 4	Nunca	Bajo: (4-9)	
			Casi nunca	Medio: (10 - 14)	
			A veces	Alto: (15 - 20)	
Habilidades	Toma de decisiones	5 – 6	A menudo	Bajo: (8 - 18)	
			Siempre	Medio: (19 - 29)	
				Alto: (30 - 40)	
Actitudes	Aptitud innata	7		Bajo: (8 - 18)	
		Talento			8 – 9
		Destreza			10 – 12
		Sociales			13 – 15
Actitudes	Personales	16 – 17		Medio: (19 - 29)	
		18 – 20		Alto: (30 - 40)	
Competencias laborales		1 – 20		Bajo: (20 - 46)	
				Medio: (47 - 73)	
				Alto: (74 - 100)	

Fuente: Elaboración propia

A continuación se presentan las tablas de operacionalización de las variables

Tabla 2.  
*Operacionalización de la variable Empleabilidad*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	escalas	Niveles/rango
Iniciativa	Persistencia	1 – 3		Bajo: (11 5)
	Eficacia	4 – 7		Medio: (26 - 40)
	Innovación	8 – 11		Alto: (41 - 55)
Creatividad	Emprendedurismo	12 – 14	Nunca	Bajo: (6 - 13)
		15 – 17	Casi nunca	Medio: (14 - 22)
			A veces	Alto: (23 - 30)
Motivación	Afiliación	18 – 20	A menudo	Bajo: (7 - 16)
	Poder	21 - 24	Siempre	Medio: (17 - 25)
Empleabilidad		1 – 24		Alto: (26 - 35)
				Bajo: (24 - 55)
				Medio: (56 - 88)
				Alto: (89 - 120)

Fuente: Elaboración propia

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen la población como el agregado de casos que coinciden con algunas de sus descripciones y suele estar conformada por personas, organizaciones, eventos o situaciones entre otros que constituyen el foco de la investigación. (p. 302).

En el presente estudio, la población estuvo conformada por 200 egresados del centro de educación técnico productiva, Peruano Alemán del año 2016.

En la Tabla 3, se observa la distribución de la población de estudio:

Tabla 3.

*Distribución de la población*

Grado	Sub Total
Mecánica de equipos pesados	60
Cosmetología	140
TOTAL	200

Fuente: Elaboración propia

### 2.3.2. Muestra

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) la muestra puede definirse como una “unidad de análisis o un grupo de personas, contextos, eventos, sucesos, comunidades, etc. Sobre la cual se habrán de recolectar datos” (p. 302).

En el presente estudio, el tipo de muestreo es no probabilístico estratificado, estuvo conformado por 90 egresados del centro de educación técnico productiva, Peruano Alemán. En la Tabla 4, se observa la distribución de la población de estudio:

Tabla 4.  
*Distribución de la muestra*

Grado	Sub Total
Mecánica de equipos pesados	25
Cosmetología	75
TOTAL	90

Fuente: Elaboración propia

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

### **2.4.1. Técnicas de investigación**

Al respecto, en este trabajo de investigación se utilizará como técnica de recolección de datos: La Encuesta.

En la investigación se utilizará como instrumento, un cuestionario con escala tipo Likert que incluye preguntas estructuradas, las cuales presentan un formato cerrado y predeterminado.

La escala de Likert fue desarrollado por Rensis Likert y tiene vigencia hasta la actualidad, están conformado por ítems presentados en forma de juicios o afirmaciones en la que se pide el accionar de las personas a las que se aplica.

El instrumento de investigación es un cuestionario que se entrega a los 90 egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del año 2016

## **Instrumento para la variable competencia laboral**

### **Cuestionario de competencia laboral**

#### **Ficha Técnica**

Nombre:	Cuestionario de competencia laboral
Autor:	Elaboración propia
Administración:	Individual y grupal
Duración:	20 minutos
Aplicación:	Egresados
Significación:	Evalúa percepción valorativa de competencias laborales de los egresados

## Descripción

El instrumento consta de 20 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles:

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A Veces
4. A Menudo
5. Siempre

Consta de 3 dimensiones:

Conocimientos: (4 ítems)

Habilidades: (8 ítems)

Actitudes: (8 ítems)

## Calificación

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

## Cuestionario de valoración de empleabilidad

### Ficha Técnica

Nombre:	Cuestionario de valoración de empleabilidad
Autores:	Elaboración propia
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	24 minutos aproximadamente
Aplicación:	Egresados
Significación:	Valora los niveles de empleabilidad

## Descripción

Es un instrumento auto administrado que consta de 24 ítems distribuidos de la siguiente forma:

Iniciativa: 11 ítems

Creatividad: 6 ítems

Motivación: 7 ítems

Cada ítem tiene opciones de respuesta en una escala tipo Likert de cuatro puntos:

1. Nunca
2. Casi Nunca
3. A Veces
4. A Menudo
5. Siempre

### **Calificación**

La corrección es la suma simple del valor atribuido a cada ítem.

### **Validez de los instrumentos**

Hernández et al., (2006). "La validez demuestra si el instrumento de medición que se utiliza mide lo que realmente se desea medir. Dentro de este se plantean tres tipos de validez: relacionada con el contenido, con el criterio y de constructo".

Validez de Contenido se refiere al grado con que el instrumento manifiesta un dominio específico de contenido de lo que se mide. Esta investigación utiliza la validez de contenido, en la cual se tomará como base el marco teórico como respaldo de la realización del proyecto de investigación, considerando el criterio de 3 Profesionales Magíster de la Universidad César Vallejo y la aplicación de cuestionarios pilotos con la finalidad de observar si los encuestados perciben de manera clara el contenido y al mismo tiempo saber si lo que se cuestiona es realmente lo que se busca.

En la tabla se observa que los expertos observan en consenso que los cuestionarios expuestos son suficientes y es aplicable, ya que no manifestaron observación alguna.

Tabla 5.  
*Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación*

Expertos	Opinión
Mag. Guido J. Bravo Huaynates	Hay suficiencia y es aplicable
Dra. Luzmila Garro Aburto	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Ángel Salvatierra Melgar	Hay suficiencia y es aplicable

Fuente: Elaboración propia

### **Confiabilidad**

Hernández et al., (2006). La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado con que la aplicación que se repite al mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados.

Por lo tanto se aplicará el Coeficiente de alfa de Cronbach con el objetivo de determinar si el conjunto de preguntas en escala conducen a resultados fuertemente correlacionados.

Tabla 6.  
*Confiabilidad por dimensión del instrumento de competencias laborales*

Contenido	Alfa de Crombach
Competencias laborales	0,912
Conocimientos	0,923
Habilidades	0,955
Actitudes	0,910

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7.

*Confiabilidad por dimensión del instrumento de empleabilidad*

Contenido	Alfa de Crombach
Empleabilidad	0,912
Iniciativa	0,923
Creatividad	0,910
Motivación	0,921

Fuente: Elaboración propia

Como se distingue, los Coeficientes de fiabilidad son por encima de 0,900. En razón a ello se concluye que los cuestionarios evaluados son confiables.

**Interpretación: de la variable competencias laborales**

Para interpretar los resultados, se utilizó la siguiente tabla de interpretación:

Tabla 8.

*Baremo del cuestionario de valoración competencias laborales*

	Bajo	Regular	Alto
Conocimientos	4 – 12	13 - 16	17 - 20
Habilidades	8 – 24	25 - 34	35 - 40
Actitudes	8 – 24	25 - 34	35 - 40

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación de la variable empleabilidad**

La interpretación es de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 9.

*Baremo del cuestionario de empleabilidad*

	Bajo	Regular	Alto
Iniciativa	11 – 34	35 – 48	49 - 55
Creatividad	6 – 18	19 – 25	26 - 30
Motivación	3 – 6	7 – 11	12 - 15

Fuente: Elaboración propia

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Hernández et al. (2006) indica que para realizar un análisis de datos cuantitativos se deben seguir una serie de pasos para los resultados de una investigación, los cuales se presentan a continuación:

Selección del programa estadístico.

Ejecución del programa (SPSS, 22).

### **Explorar los datos:**

Análisis descriptivo de datos por variable.

visualización de datos por variable.

Evaluar confiabilidad y validez logradas por el instrumento de medición.

Análisis de pruebas estadísticas de variables e hipótesis.

Preparación de los resultados para una presentación

El programa estadístico que se utiliza para el análisis

Para el análisis de datos se utilizará el programa estadístico SPSS, versión 22, pues este mismo permite realizar diversos análisis de las variables utilizadas para dicha investigación mostrando descriptivamente los resultados de las mismas y para la prueba de hipótesis de la cual se realizará la contratación de la hipótesis y la determinación de las conclusiones.

Es muy importante representar la distribución de los datos, valores o puntuaciones que se obtienen para cada variable (Hernández et al., 2006).

Es por eso que se realizará estadística descriptiva, y como las variables están definidas, se hará una distribución de frecuencias para que de esta forma se ordenen los datos conforme a las diferentes puntuaciones relacionadas con las

variables definidas desde un principio.

Los resultados se presentarán en forma de tablas y gráficas para que se puedan observar claramente.

## **2.6. Aspectos éticos**

A fin de considerar los aspectos éticos en todo trabajo de investigación, se cuidó contar con el consentimiento informado de cada uno de los participantes.

Asimismo, se cuidó guardar el anonimato de las pruebas aplicadas y la destrucción de las mismas una vez procesados los datos.

### **III. Resultados**

### 3.1. Descripción de resultados

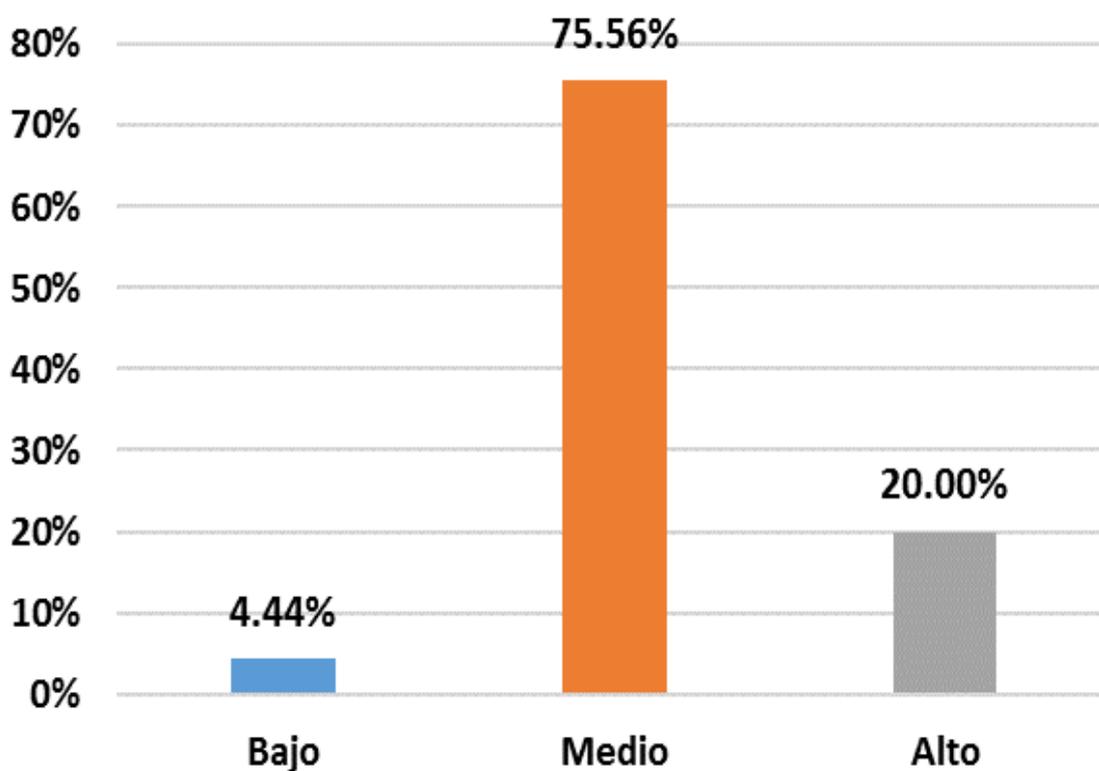
#### 3.1.1. Análisis descriptivo de la variable Competencias Laborales

Tabla 10.

*Resultados de los niveles de competencias laborales*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[4 - 12]	4	4.44%
Medio	[13 - 16]	68	75.56%
Alto	[17 - 20]	18	20.00%
Total		90	100.00%

*Fuente:* Base de datos de la investigación



*Figura 2.* Resultados de los niveles de competencias laborales

Según la Tabla 10 y la Figura 2, en lo referente a la percepción de la variable competencias laborales, muestran que un 75.56% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 20.00% se ubica en el nivel alto y el 4.44% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

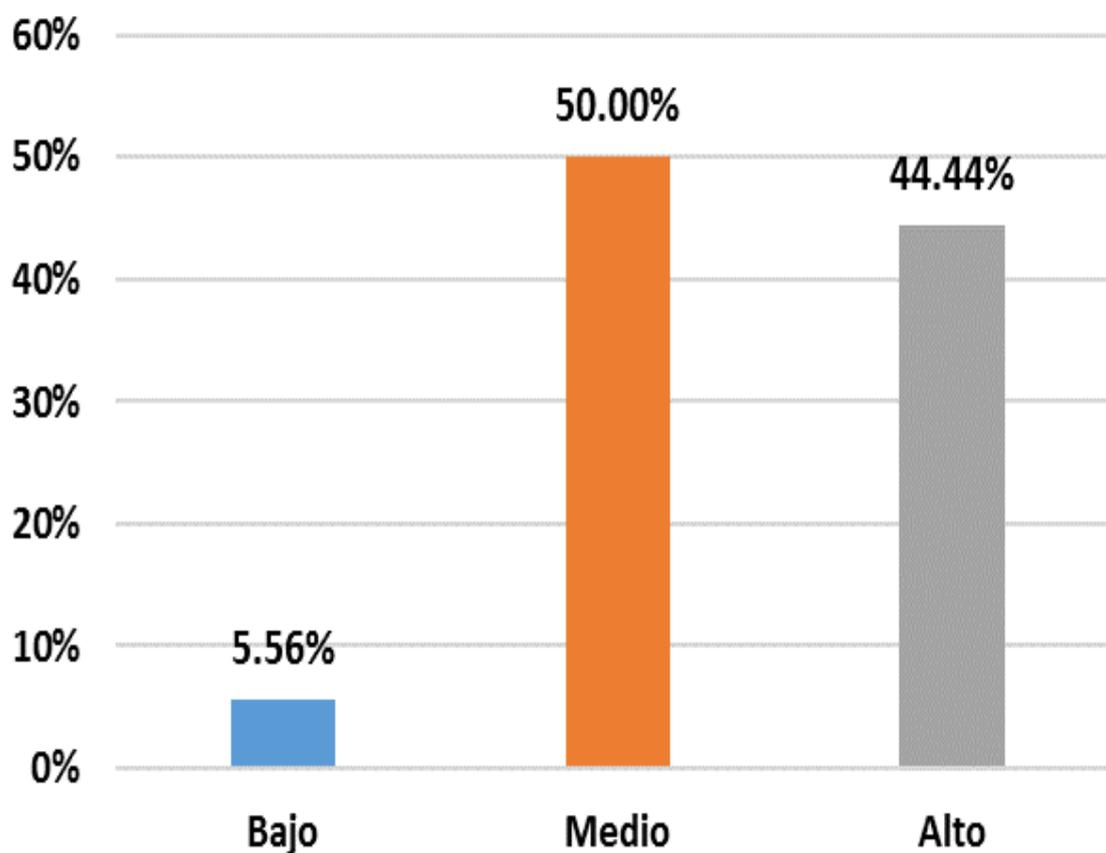
### 3.1.2. Análisis descriptivo de la dimensión conocimientos

Tabla 11.

*Resultados de los niveles de conocimientos*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[4 - 12]	5	5.56%
Medio	[13 - 16]	45	50.00%
Alto	[17 - 20]	40	44.44%
Total		90	100.00%

*Fuente:* Base de datos de la investigación



*Figura 3.* Resultados de niveles de conocimientos

Según la Tabla 11 y la Figura 3, en lo referente a la percepción de la dimensión de conocimientos muestran que un 50.56% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 44.44% se ubica en el nivel alto y el 5.56% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

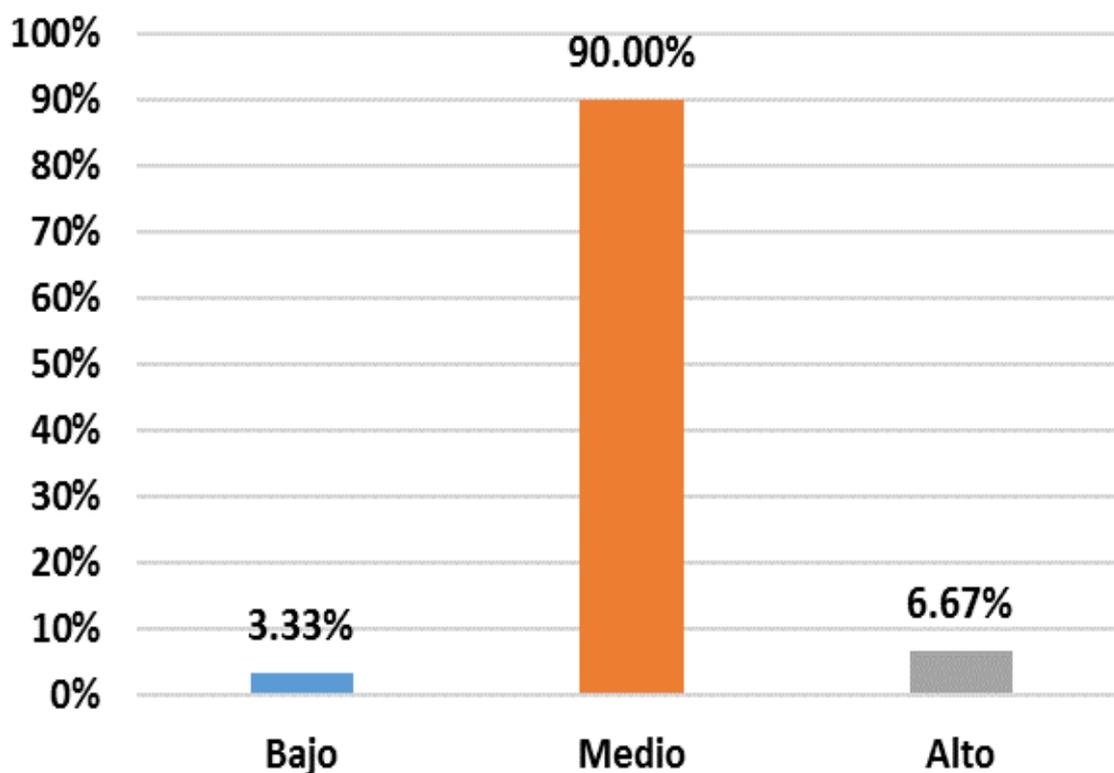
### 3.1.3. Análisis descriptivo de la dimensión habilidades

Tabla 12.

*Resultados de niveles de la dimensión habilidades*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[8 - 24]	3	3.33%
Medio	[25 - 34]	81	90.00%
Alto	[35 - 40]	6	6.67%
Total		90	100.00%

*Fuente:* Base de datos de la investigación



*Figura 4.* Resultados de niveles de la dimensión habilidades

Según la Tabla 12 y la Figura 4, en lo referente a la percepción de la dimensión de habilidades muestran que un 90.00% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 6.67% se ubica en el nivel alto y el 3.33% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

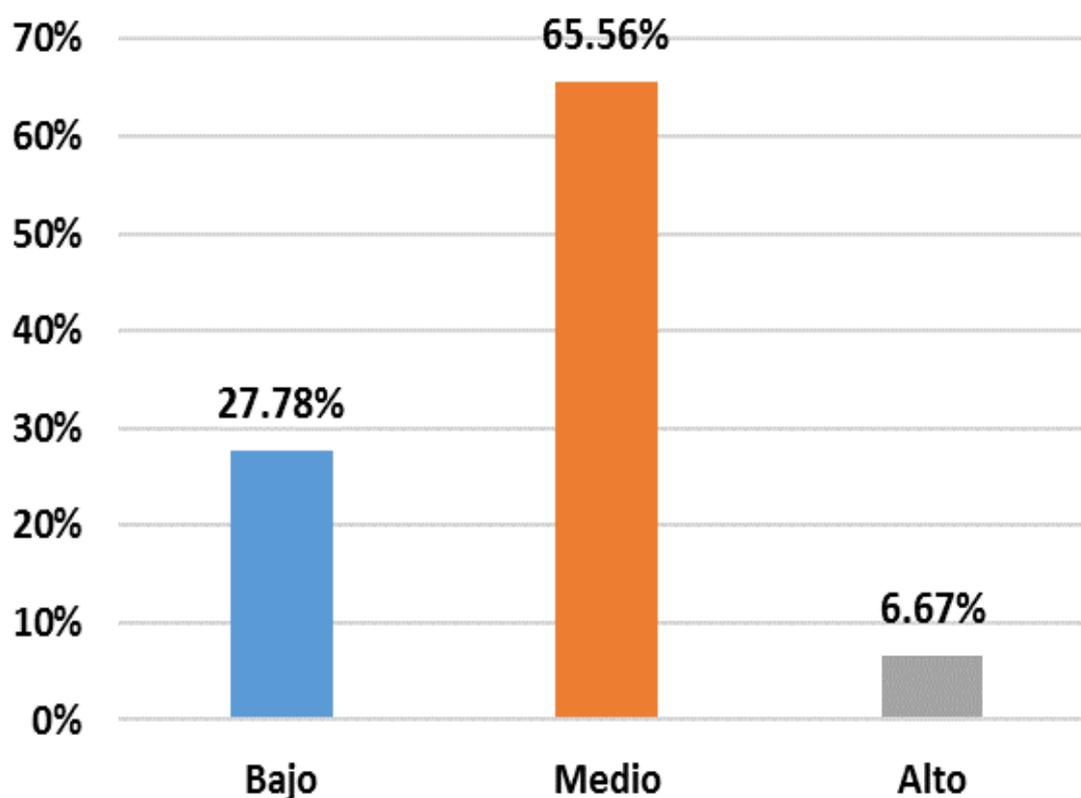
### 3.1.4. Análisis descriptivo de la dimensión actitudes

Tabla 13.

*Resultados de niveles de la dimensión actitudes*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[8 - 24]	25	27.78%
Medio	[25 - 34]	59	65.56%
Alto	[35 - 40]	6	6.67%
Total		90	100.00%

*Fuente:* Base de datos de la investigación



*Figura 5.* Resultados de niveles de actitudes

Según la Tabla 13 y la Figura 4, en lo referente a la percepción de la dimensión de actitudes muestran que un 65.56% de los egresados encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio, mientras que un 27.78% se ubica en el nivel bajo y el 6.67% se ubican en el nivel alto, predominando los niveles medio y bajo.

### 3.1.5. Análisis descriptivo de los niveles de la variable empleabilidad

Tabla 14.

*Resultados de los niveles de empleabilidad*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[24 - 72]	1	1.11%
Medio	[73 - 96]	67	74.44%
Alto	[97 - 120]	22	24.44%
Total		90	100.00%

*Fuente:* Cuestionario dirigido a los egresados

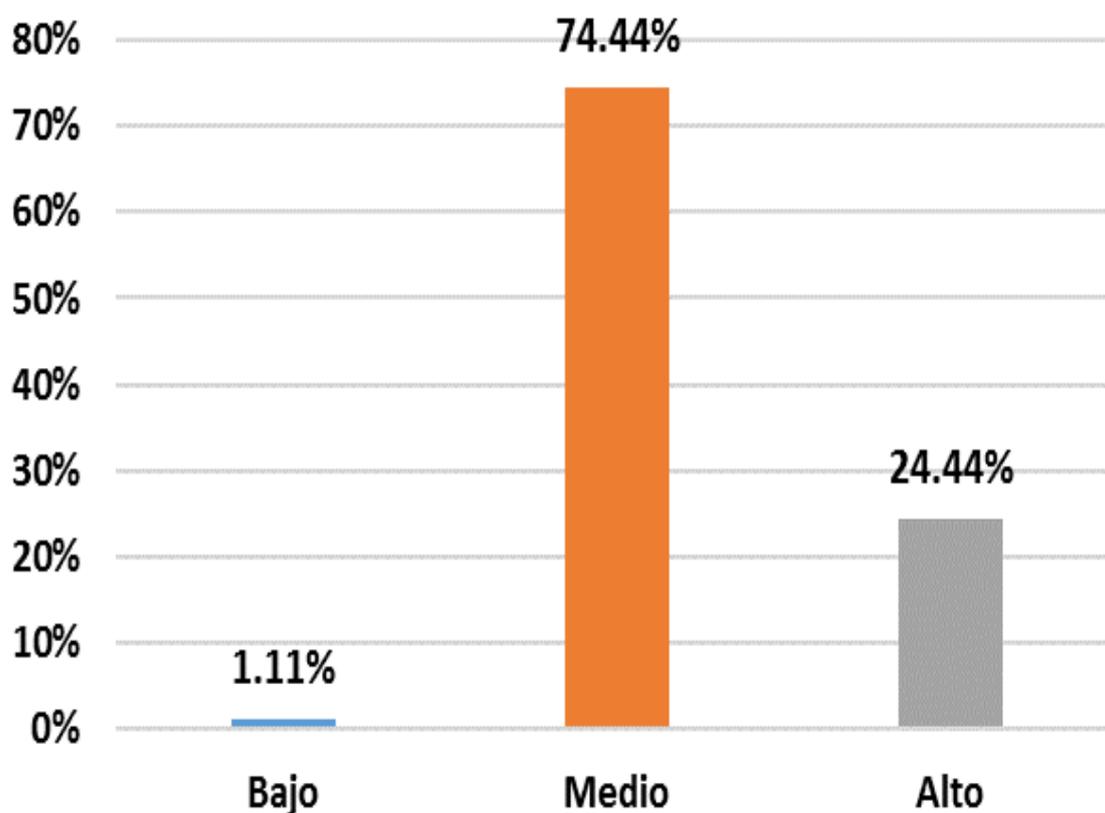


Figura 6. Resultados de los niveles empleabilidad

Según la Tabla 14 y la Figura 6, en lo referente a la percepción de la variable empleabilidad, muestran que un 74.44% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 24.44% se ubica en el nivel alto y el 1.11% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

### 3.1.6. Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa.

Tabla 15.

*Resultados de los niveles de la dimensión de iniciativa*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[11 - 34]	15	16.67%
Medio	[35 - 48]	74	82.22%
Alto	[49 - 55]	1	1.11%
Total		90	100.00%

Fuente: Cuestionario dirigido a los egresados

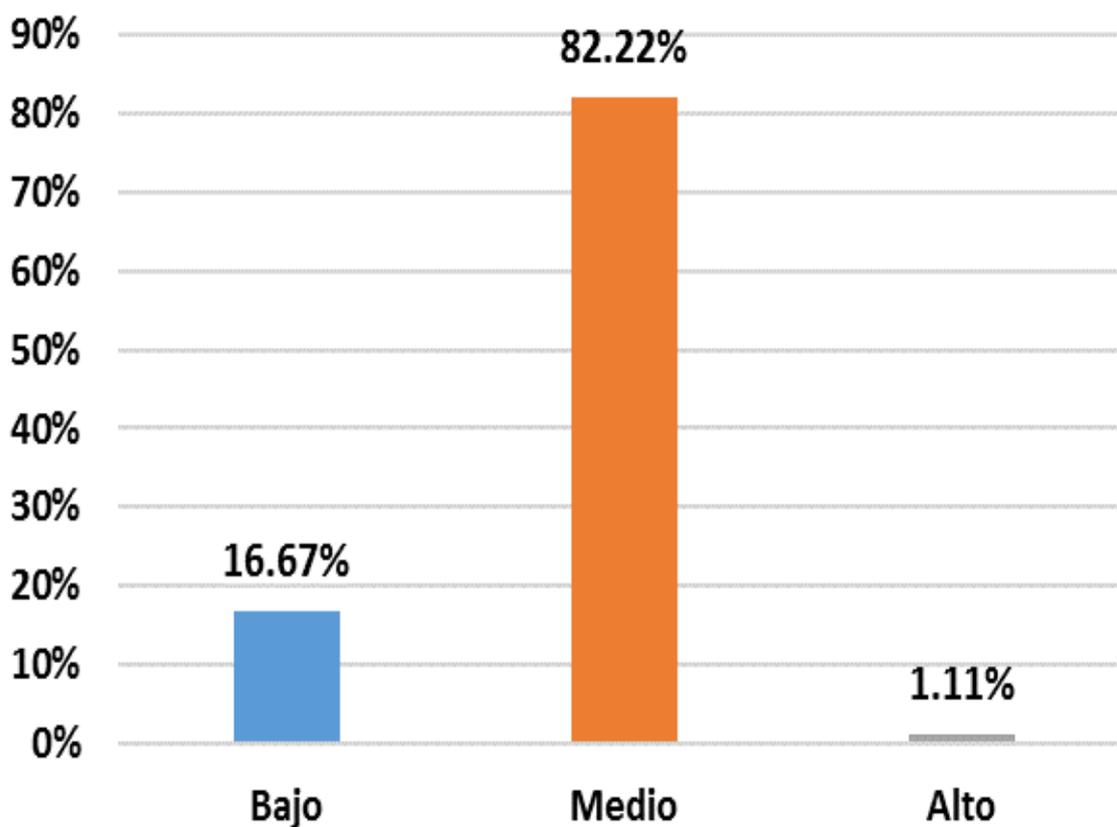


Figura 7. Resultados de los niveles de Iniciativa

Según la Tabla 15 y la Figura 7, en lo referente a la percepción de la dimensión de iniciativa muestran que un 82.22% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 16.67% se ubica en el nivel bajo y el 1.11 % se ubican en el nivel alto, predominando los niveles medio y bajo.

### 3.1.7. Análisis descriptivo de la dimensiones de creatividad

Tabla 16.

*Resultados de los niveles de la dimensión de creatividad*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[6 - 18]	4	4.44%
Medio	[19 - 25]	47	52.22%
Alto	[26 - 30]	39	43.33%
Total		90	100.00%

Fuente: Cuestionario dirigido a los egresados

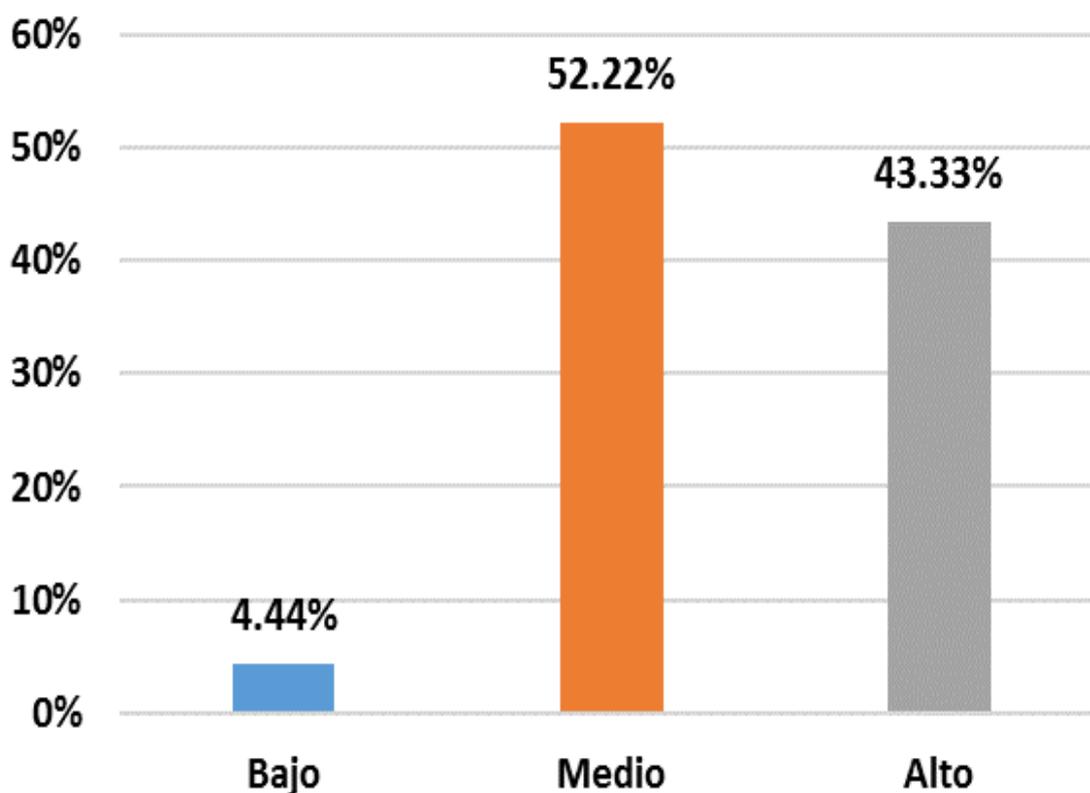


Figura 8. Resultados de los niveles de creatividad

Según la Tabla 16 y la Figura 8, en lo referente a la percepción de la dimensión de creatividad muestran que un 52.22% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 43.33% se ubica en el nivel alto y el 4.44% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

### 3.1.8. Análisis descriptivo de la dimensión motivación

Tabla 17.

*Resultados de los niveles de la dimensión de motivación*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	[7 - 21]	4	4.44%
Medio	[22 - 30]	63	70.00%
Alto	[31 - 35]	23	25.56%
Total		90	100.00%

Fuente: Cuestionario dirigido a los egresados

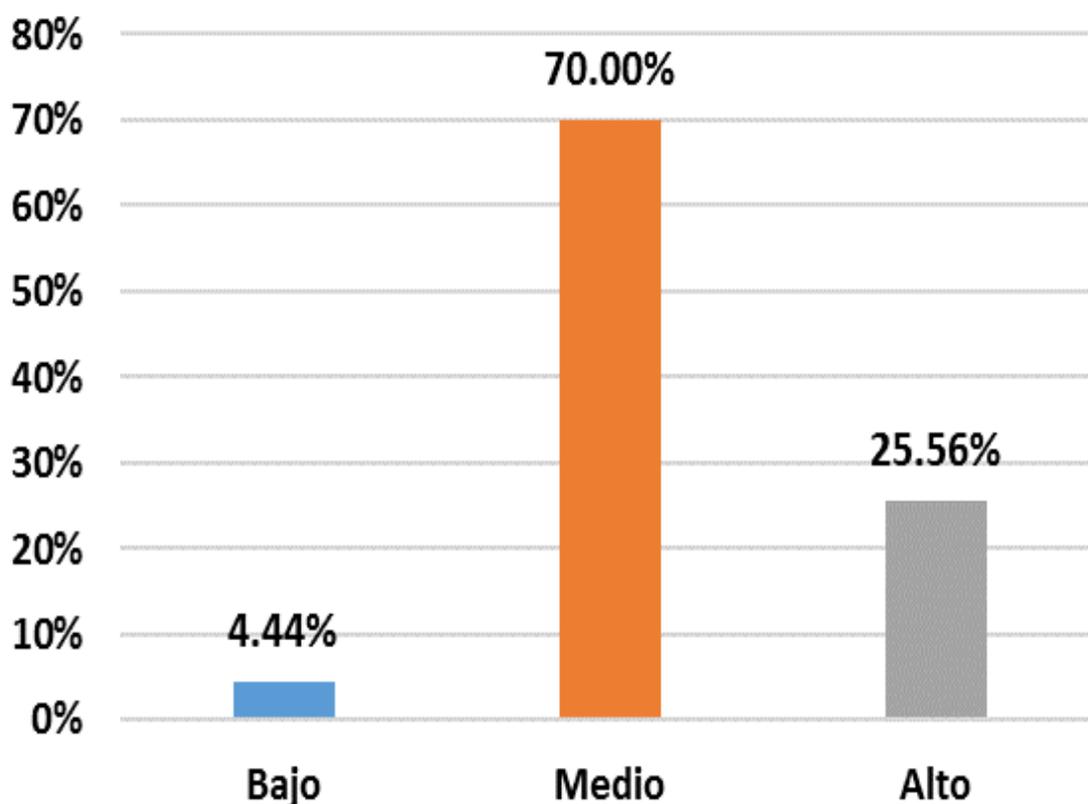


Figura 9. Resultados de la dimensión motivación

Según la Tabla 17 y la Figura 8, en lo referente a la percepción de la dimensión de motivación muestran que un 70.00% de los egresados perciben en un nivel medio, mientras que un 25.56% se ubica en el nivel alto y el 4.44% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### 3.2.1. Prueba de Hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

Ha: Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

Tabla 18.

*Relación de competencia laboral y empleabilidad*

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,005	,106	,042	,966c
N de casos válidos		90			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Según los resultados que muestra la Tabla 18, competencias laborales y la empleabilidad presentan una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig} = 0,966 > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Decisión: Se acepta la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, el desarrollo de las competencias laborales no está relacionada directamente con empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico de los productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016.

### 3.2.2. Pruebas de Hipótesis Específicas

#### Prueba de la primera hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre las competencias laborales y la Iniciativa de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la Iniciativa de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

Tabla 19.

#### *Relación de competencias laborales y la iniciativa*

	Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada	
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,009	,107	,088	,930c
N de casos válidos		90			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Según los resultados que muestra la Tabla 19, competencias laborales y la iniciativa presentan una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,009 considerando que  $\text{sig} = 0,930 > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Decisión: Se acepta la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, el desarrollo de las competencias laborales no está relacionada directamente con iniciativa de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

### Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre las competencias laborales y la Creatividad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la Creatividad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

Tabla 20.

*Relación de competencias laborales y la creatividad*

		Valor	Error típ. asint.a	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,024	,104	,228	,820c
N de casos válidos		90			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Según los resultados que muestra la Tabla 20, competencias laborales y la creatividad presentan que presentan una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,024 considerando que  $\text{sig} = 0,820 > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Decisión: Se acepta la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, el desarrollo de las competencias laborales no está relacionada directamente con creatividad egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

### Prueba de la tercera hipótesis específica

H0: No existe relación significativa entre las competencias laborales y la Motivación de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

Ha: Existe relación significativa entre las competencias laborales y la Motivación de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

Tabla 21.

*Relación de competencias laborales y la motivación*

		Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,005	,106	,042	,966 <sup>c</sup>
N de casos válidos		90			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Según los resultados que muestra la Tabla 21, competencias laborales y la motivación presentan una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig} = 0,966 > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Decisión: Se acepta la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, el desarrollo de las competencias laborales no está relacionada directamente con creatividad de los egresados del centro de educación técnico de los productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016.

## **IV. Discusión**

Según los resultados que muestra la Tabla 18, podemos inferir que el desarrollo de competencias laborales no está relacionada directamente con la empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico de los productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016. Por lo que se acepta la hipótesis nula. Este resultado implica que existe una oferta educativa que no responde a la real necesidad del mercado laboral.

Este resultado coinciden lo planteados con los hallados por Lázaro (2008), en la que se manifiesta que existe incertidumbre en los conocimientos que se dan en el instituto tecnológico de Lázaro Cárdenas de Michoacán, no responden al desarrollo de competencias profesionales para la empleabilidad de sus egresados y plantea que la institución debe garantizar la inserción laboral identificando el mercado laboral que respondan a las necesidades de la sociedad.

Asimismo coincide Contreras (2015), en la que señala que la empleabilidad de los egresados de los centros educativos del Perú está disminuyendo y que en la región Piura existe un desencuentro entre la formación para el trabajo con el mercado laboral, debido a que la oferta educativa no está de acorde a las necesidades las empresas.

Resultados distintos son hallados por Ibarra (2008), manifiesta que en la sociedad chilena está en transformaciones en el ámbito económico y en ámbito político, la apertura económica y liberación de mercados en el primero, las redefiniciones del rol socio económico del estado cuyo resultado es la constitución del mercado en el segundo. La constitución del mercado laboral se toma importancia el concepto de empleabilidad y en el programa de servicios comunitarios se aplican estrategias que favorecen las competencias de empleabilidad de las trabajadoras.

Resultado distinto también son hallados por Gonzales (2013), en la que señala acerca del resultado que se tienen los alumnos del programa educativo de ingeniería en aeronáutica de la facultad de ingeniería mecánica y eléctrica de la universidad autónoma de nueva león que cursan su plan de estudios bajo en enfoque por competencias son los siguientes: que en la primera hipótesis que afirma que a mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas

instrumentales, mayor empleabilidad inicial es soportada por la evidencia. La segunda hipótesis que afirma que a mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas de interacción social mayor empleabilidad inicial es soportada por la evidencia; y tercera hipótesis que afirma que a mayor grado de desarrollo de las competencias genéricas integradoras, mayor empleabilidad inicial es soportada por la evidencia.

Resultados distintos también son hallados por Wong (2013), cuyo estudio busca relacionar a la universidad de Lima con la empresa, determinando si los alumnos del décimo ciclo de la carrera de administración de una universidad privada de Lima poseen las competencias laborales que requiere la banca microempresarial de Lima, cuando terminen la carrera. Al término del estudio concluye que los estudiantes en evaluación poseen las competencias exigidas por la banca microempresarial.

Resultados distintos también son hallados por Granados (2013), en cuyo estudio busca relacionar el desarrollo de competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Teniendo como resultado que es directa y significativamente el desarrollo de competencias laborales y la formación de los profesionales en turismo.

Como se puede comprobar existen diferencias en los resultados acerca de las competencias laborales y la empleabilidad para unos autores en la que tiene como resultado correlación directa significativa entre estas variables, se debe a que existen instituciones educativas que para realizar sus itinerarios formativos lo hacen juntamente con las empresas vinculadas a las especialidades que ofertan, la infraestructura es la adecuada y cuentan con los materiales, equipos, instrumentos, herramientas y los maestros son pertinentes y lo más importante hacen vivenciar el desempeño tal como lo debe hacer en un puesto de trabajo.

Para los autores en la que la correlación en el desarrollo de competencias y la empleabilidad es significativamente baja entre estas variables, se debe a que en estas instituciones al realizar el itinerario formativo lo realizan en base al conocimiento del profesor, de espaldas al mercado laboral por lo tanto la oferta educativa no es pertinente, implicando esto que la infraestructura no es la

adecuada, no cuentan con los materiales, equipos, instrumentos, herramientas y los maestros no están actualizados, teniendo como resultado alumnos no tengan iniciativa, no estén motivados.

## **V. Conclusiones**

- Primero** Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,005 y el sig. Aproximada de 0.966, de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.
- Segundo** Se determinó que no Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Iniciativa, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,009 y el sig. Aproximada de 0.930, de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.
- Tercero** Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Creatividad, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,024 y el sig. Aproximada de 0.820, de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.
- Cuarto** Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Motivación según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,005 y el sig. Aproximada de 0.966, de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera** Se debe elaborar el itinerario formativo juntamente con las empresas vinculadas a la oferta de especialidades que brinda el centro de educación técnico productiva Peruano Alemán incluyendo las capacidades de empleabilidad, para que los egresados puedan encontrar empleo, mantenerse y también poder generar su propio empleo. Propiciando reuniones de trabajos con los docentes y empresarios por cada especialidad.
- Segundo** Se debe desarrollar proyectos transversales con todos los alumnos del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán, que permita dotar al alumno cualidades de iniciar un proyecto o buscar soluciones a problemáticas, con decisiones propias, que se den en el desempeño laboral y en lo particular, realizando concursos acerca de autoestima, semana de la educación técnica con exposición de trabajos.
- Tercero** Se debe emplear en el aprendizaje de los alumnos, del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán, estrategias metodológicas que les permitan ser capaces de crear alternativas, con fuerza e ímpetu, a las nuevas problemáticas que se presenten en el desempeño laboral, utilizando la ficha de cotejo, hoja de diagnóstico, que permita evidenciar el aprendizaje de los estudiantes.
- Cuarto** Se debe desarrollar módulos de aprendizaje que respondan a la real necesidad de aprendizaje de los alumnos que permitan satisfacer sus necesidades de aprendizaje, motivarlos y que vivencien desempeños tal como lo harán en el campo laboral. Con reunión de docentes de cada especialidad y un trabajador de una empresa.

## **VII. Referencias**

- Athanasou, H. y Gonczi. (1994). *Competencias laborales como tarea específica*.
- Ducci, (1996). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas*. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato 23-25 de mayo, pp.15-26.
- Ferradas, O. (2015). *Estudio cualitativo de la empleabilidad en una empresa de seguros peruana*. Pontificia universidad católica del Perú.
- Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales*. Educación XXI. No. 010, España.
- Granados, M. (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo año 2013*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Gonzales, D. (2013). *La empleabilidad laboral inicial. Estudio de la relación entre desempeño y competencias genéricas del ingeniero en aeronáutica*. Universidad autónoma de nuevo león.
- Hirata (1997). Origen el termino empleabilidad.
- Hoffmann, (1999). *Competencias laborales, definición de competencia*.
- Ibarra G. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*. Universidad de Chile.
- Kudo, I. (2011). *Fortaleciendo las habilidades y la empleabilidad en el Perú, políticas educativas para desarrollar la fuerza laboral del siglo XXI*. Lima: Banco Mundial.
- Lefresne (1999). Origen del término empleabilidad, en estudios americanos de naturaleza médico-social.
- Peñaloza, W. (1977). *Política Educativa y Tecnología Educativa*. Lima: Ministerio de Educación y Electroperú.

- Tarazona, S. (2003). *Perfil de empleabilidad del contador público peruano*. Revista de investigación en psicología de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Tito, P., Pereda, F., y Vilcaban, P. (2008). *Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM. Gestión en el Tercer Milenio*. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas..
- Tobón. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Talca: Proyecto Mesesup
- Vargas, Z. (2004). *La formación basada en competencias: Instrumento para la empleabilidad*. CINTERFOR/OIT. Extraído desde 3 de agosto 2005.
- Vertiz, C (2015). *Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la PEA en la región Piura, 2012*. Universidad nacional de Piura
- Wong L. (2013). *Competencias laborales exigidas por la banca microempresaria a estudiantes de 10mo ciclo de la carrera de administración*. (Tesis maestro) Universidad de Lima. <https://www.sineace.gob.pe/wp-content/uploads/2014/08/matriz-evaluacion-acreditaci%C3%B3n-CETPROs.pdf>

## **Apéndices**

## Apéndice 1. Matriz de consistencia

Título: “Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016							
Autor: Carlos Ayre Yangali							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.	<b>Hipótesis General</b> Ha: existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016?	<b>Variable 1: Competencias laborales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y Rango</b>
			Conocimientos	Básicos de especialidad	1 - 4	1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. a menudo 5. siempre	en Escala Likert
			Habilidades	Toma de decisiones	5 - 6		
				Aptitud innata	7		
				Talento	8 - 9		
				Destreza	10 - 12		
			Actitudes	Sociales	13 -15		
				Personales	16 - 17		
				morales	18 - 20		
		<b>Variable 2: Empleabilidad</b>					
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y Rango</b>			
Iniciativa	<b>Objetivos Específicos</b> <b>OE1:</b> Determinar la relación que existe	<b>Hipótesis Específicos</b> <b>H1:</b> Existe relación significativa entre el desarrollo de	Persistencia	1 - 3	1. nunca 2. casi nunca 3. a veces 4. a menudo 5. siempre	Encuesta en Escala Likert	
			Eficacia	4 - 7			
			Innovación	8 - 11			
			Creatividad	Emprendedurismo			12 - 14

<p>competencias laborales y la Iniciativa de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016?</p>	<p>entre el desarrollo de competencias laborales y la Iniciativa de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016</p>	<p>competencias laborales y la Iniciativa de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016</p>		<p>Logro</p>	<p>15 - 17</p>
<p><b>PE2:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y la Creatividad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016?</p>	<p><b>OE2:</b> Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y la Creatividad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016</p>	<p><b>H2:</b> Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Creatividad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016</p>	<p>Motivación</p>	<p>Afiliación</p>	<p>18 - 20</p>
<p><b>PE3:</b> ¿Cuál es la relación</p>	<p><b>OE3:</b></p>	<p><b>H3:</b> Existe relación significativa entre el</p>		<p>Poder</p>	<p>21 - 24</p>

<p>que existe entre el desarrollo de competencias laborales y la Motivación de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el desarrollo de competencias laborales y la Motivación de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016</p>	<p>desarrollo de competencias laborales y la Motivación de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016</p>					
---	---	--	--	--	--	--	--

**Apéndice 2. Autorización de aplicación de instrumentos**

### Apéndice 3. Instrumentos de investigación

#### Variable competencias laborales

##### Datos generales

Tiempo de estudios en esta institución ..... Edad: .....

Sexo: M ( ) H ( ) Especialidad .....

##### Instrucciones

Estimado Egresado/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de desarrollo de competencias laborales en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	A menudo	Siempre

COMPETENCIAS LABORALES						
CONOCIMIENTOS	0	1	2	3	4	5
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>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Cuando reconoces que existe un problema						
5. . Pienso y busco tantas alternativas como sea posible						
6. . ¿Te sientes responsable de las decisiones que tomas?						
7. ¿Presentas diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus 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 en 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>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. ¿Estimulas a sus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción?						
14. ¿Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo en forma equilibrada y sabes delegar?						
15. . ¿Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin?						
16. ¿Distribuyes adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda impidiendo que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades?						
17. ¿Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros compañeros?						
18. ¿Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece?						
19. ¿Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él?						
20. ¿Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber?						

Gracias por su colaboración.

## INSTRUMENTO

Variable Empleabilidad

### Datos generales

Tiempo de estudios en esta institución ..... Edad: .....

Sexo: M ( ) H ( ) Especialidad .....

### Instrucciones

Estimado Egresado/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la empleabilidad en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Siempre</b>

<b>EMPLEABILIDAD</b>					
<b>INICIATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</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>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. ¿Estas en condiciones de generar tu propio empleo?					
13. ¿Tienes confianza en lo que haces?					
14. ¿Te consideras una persona emprendedora?					
15. ¿Eres perseverante en sus 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					

Gracias por su colaboración.

#### Apéndice 4. Certificados de validación de los instrumentos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "competencias laborales"

#### VARIABLE 1: Competencias laborales

I.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
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> <b>Cuando reconoces que existe un problema</b>							
5	. Pienso y busco tantas alternativas como sea posible	✓						
6	. ¿Te sientes responsable de las decisiones que tomas?	✓						
7	¿Presentas diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus 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 norrnias de seguridad?	✓						


**ESCUELA DE POSTGRADO**

11	¿Utilizas en 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 sus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción?	✓								
14	¿Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo en forma equilibrada y sabes delegar?	✓								
15	¿Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin?	✓								
16	¿Distribuyes adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda impidiendo que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades?	✓								
17	¿Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros compañeros?	✓								
18	¿Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece?	✓								
19	¿Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él?	✓								
20	¿Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber?	✓								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra Mg: Garro Roberto Luján R   DNI: 09469076

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

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

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

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

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

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Empleabilidad"**
**VARIABLE 2: Empleabilidad**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<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	1. ¿Realizas cambios en la realización de tus tareas para mejorarlo?	✓						
9	2. ¿Utilizas nuevas tecnologías para realizar un trabajo?	✓						
10	3. ¿Mejoras los procesos para realizar un trabajo?	✓						
11	4. ¿Organizas constantemente tu área de trabajo?	✓						
	<b>CREATIVIDAD</b>							

ESCUELA DE POSTGRADO								
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 sus 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?	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg Garra Aburto Luzmila    DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de julio del 2017.

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "competencias laborales"**
**VARIABLE 1: Competencias laborales**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
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> Cuando reconoces que existe un problema							
5	. Pienso y busco tantas alternativas como sea posible	✓						
6	. ¿Te sientes responsable de las decisiones que tomas?	✓						
7	¿Presentas diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus 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?	✓						


**ESCUELA DE POSTGRADO**

11	¿Utilizas en 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 sus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción?	✓							
14	¿Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo en forma equilibrada y sabes delegar?	✓							
15	¿Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin?	✓							
16	¿Distribuyes adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda impidiendo que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades?	✓							
17	¿Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros compañeros?	✓							
18	¿Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece?	✓							
19	¿Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él?	✓							
20	¿Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber?	✓							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: Guido Bravo Huaynates    DNI: 2434641

Especialidad del validador: **Docencia y Metodología de la Investigación**

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

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

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

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



Mg. Guido J. Bravo Huaynates  
DOCENCIA E INVESTIGACION

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Empleabilidad"**
**VARIABLE 2: Empleabilidad**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<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	1. ¿Realizas cambios en la realización de tus tareas para mejorarlo?	✓						
9	2. ¿Utilizas nuevas tecnologías para realizar un trabajo?	✓						
10	3. ¿Mejoras los procesos para realizar un trabajo?	✓						
11	4. ¿Organizas constantemente tu área de trabajo?	✓						
	<b>CREATIVIDAD</b>							


**ESCUELA DE POSTGRADO**

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 sus 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?	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg Guido Bravo Huaynates DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 20 de julio del 2017.



.....  
 Mg. Guido J. Bravo Huaynates  
 DOCTOR EN INVESTIGACIÓN  
 .....

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “competencias laborales”**
**VARIABLE 1: Competencias laborales**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci a <sup>1</sup>		Relevanci a <sup>1</sup>		Claridad <sup>2</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
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> Cuando reconoces que existe un problema							
5	. Pienso y busco tantas alternativas como sea posible	✓						
6	. ¿Te sientes responsable de las decisiones que tomas?	✓						
7	¿Presentas diferentes opciones alternativas de solución ante un mismo problema y evalúa sus 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?	✓						

ESCUELA DE POSTGRADO								
		/						
11	¿Utilizas en 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 sus compañeros durante el trabajo en equipo, logrando ideas relevantes que mejoran su acción?	/						
14	¿Cuando trabajas en equipo repartes el trabajo en forma equilibrada y sabes delegar?	/						
15	¿Diriges a otras personas para el cumplimiento de un mismo fin?	/						
16	¿Distribuyes adecuadamente el tiempo y organiza bien su agenda impidiendo que las personas o las situaciones le dispersen de sus prioridades?	/						
17	¿Reaccionas en forma positiva frente a las diferencias de opinión y críticas del profesor o de otros compañeros?	/						
18	¿Respetas y pones en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece?	/						
19	¿Incorporas el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él?	✓						
20	¿Tienes una inclinación al bien, al sentido de justicia y al sentimiento del deber?	✓						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: ANGELO SOLIMONAR DNI: 59873533

Especialidad del validador: Docencia y Metodología de la Investigación

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



*[Handwritten Signature]*

Firma del Experto Informante.



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "Empleabilidad"**

**VARIABLE 2: Empleabilidad**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<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	1. ¿Realizas cambios en la realización de tus tareas para mejorarlo?	✓						
9	2. ¿Utilizas nuevas tecnologías para realizar un trabajo?	✓						
10	3. ¿Mejoras los procesos para realizar un trabajo?	✓						
11	4. ¿Organizas constantemente tu área de trabajo?	✓						
	<b>CREATIVIDAD</b>							

ESCUELA DE POSTGRADO							
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 sus 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?	✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg ANSEL SALVATORRE MELGAR DNI: 19875533

Especialidad del validador: PROGRAMAS DE INVESTIGACION

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
 \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Lima, 20 de julio del 2017.

Firma del Experto Informante

## Apéndice 5. Base de datos de las variables de estudio

INTRUMENTO: COMPETENCIAS LABORALES																									
e	d1				Conoc	D2										D3								Actitudes	CompLab
	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04		Item 05	Item 06	Item 07	Item 8	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Habil	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20			
1	5	5	4	3	17	5	4	3	4	4	1	4	3	28	3	2	4	1	4	3	3	2	22	67	
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	2	2	5	2	31	5	5	2	2	5	2	5	5	31	82	
3	5	5	4	5	19	5	5	5	2	2	2	5	5	31	3	5	2	2	5	5	3	5	30	80	
4	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	1	5	4	34	5	5	4	1	5	4	5	5	34	87	
5	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	2	4	4	30	3	4	4	2	4	4	3	4	28	75	
6	5	5	5	4	19	5	4	2	3	2	2	3	4	25	3	4	2	2	3	4	3	4	25	69	
7	5	5	4	4	18	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	4	3	3	4	4	4	4	30	81	
8	4	4	3	5	16	5	5	5	5	3	3	3	3	32	4	4	3	3	3	3	4	4	28	76	
9	2	4	2	5	13	4	4	4	2	5	3	4	4	30	4	4	5	3	4	4	4	4	32	75	
10	5	4	5	5	19	5	5	4	3	3	2	5	4	31	3	2	3	2	5	4	3	2	24	74	
11	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	2	4	4	4	4	30	77	
12	4	3	2	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	4	4	4	4	4	1	4	26	71	
13	5	3	3	5	16	5	5	5	5	3	5	5	5	38	3	2	3	5	5	5	3	2	28	82	
14	4	4	5	5	18	4	4	5	2	5	5	5	2	32	5	4	5	5	5	2	5	4	35	85	
15	5	5	4	5	19	5	5	4	2	5	2	5	5	33	4	4	5	2	5	5	4	4	33	85	
16	4	5	3	5	17	3	3	3	5	2	1	4	3	24	3	3	2	1	4	3	3	3	22	63	
17	5	3	3	5	16	5	5	5	2	4	3	1	1	26	3	3	4	3	1	1	3	3	21	63	
18	3	3	3	5	14	5	5	2	4	1	5	3	4	29	3	3	1	5	3	4	3	3	25	68	
19	4	5	5	5	19	5	5	4	4	5	2	4	5	34	3	5	5	2	4	5	3	5	32	85	

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z
19	4	5	5	5	19	5	5	4	4	5	2	4	5	34	3	5	5	2	4	5	3	5	32	85	
20	3	1	5	5	14	2	3	3	5	2	2	4	4	25	5	5	2	2	4	4	5	5	32	71	
21	4	4	2	2	12	4	1	4	4	4	2	5	2	26	1	2	4	2	5	2	1	2	19	57	
22	5	4	1	4	14	4	4	5	1	3	4	4	4	29	4	2	3	4	4	4	4	2	27	70	
23	5	4	4	4	17	4	4	4	2	3	1	3	5	26	4	2	3	1	3	5	4	2	24	67	
24	2	4	4	4	14	4	4	5	5	2	1	2	4	27	5	1	2	1	2	4	5	1	21	62	
25	5	5	4	3	17	5	5	4	4	3	3	4	4	32	2	1	3	3	4	4	2	1	20	69	
26	5	5	4	3	17	5	5	3	4	5	5	5	3	35	4	4	5	5	5	3	4	4	34	86	
27	5	5	3	1	14	5	5	5	4	4	2	5	5	35	5	4	4	2	5	5	5	4	34	83	
28	5	5	5	5	20	5	4	5	2	1	2	5	4	28	5	4	1	2	5	4	5	4	30	78	
29	5	4	5	5	19	4	4	5	5	3	2	4	4	31	3	3	3	2	4	4	3	3	25	75	
30	5	5	4	5	19	5	5	4	1	2	1	3	4	25	3	5	2	1	3	4	3	5	26	70	
31	5	5	5	5	20	5	5	2	4	5	2	4	4	31	4	1	5	2	4	4	4	1	25	76	
32	4	4	4	2	14	5	4	5	5	1	2	3	3	28	4	3	1	2	3	3	4	3	23	65	
33	5	4	5	2	16	4	5	5	2	4	1	4	4	29	4	1	4	1	4	4	4	1	23	68	
34	5	4	4	4	17	5	4	4	5	2	2	5	4	31	3	5	2	2	5	4	3	5	29	77	
35	4	4	5	4	17	4	4	4	4	3	2	4	4	29	4	2	3	2	4	4	4	2	25	71	
36	2	3	4	4	13	4	5	4	3	4	3	4	4	31	1	5	4	3	4	4	1	5	27	71	
37	5	3	3	4	15	5	4	4	4	3	3	5	5	33	3	2	3	3	5	5	3	2	26	74	
38	4	4	2	3	13	4	5	5	5	5	3	5	2	34	5	5	5	3	5	2	5	5	35	82	
39	4	5	5	3	17	5	3	5	2	5	2	5	5	32	4	1	5	2	5	5	4	1	27	76	
40	5	5	4	1	15	3	5	4	3	2	2	4	3	26	3	5	2	2	4	3	3	5	27	68	
41	4	3	2	1	10	5	5	3	4	4	4	5	1	31	3	5	4	4	5	1	3	5	30	71	
42	5	3	3	5	16	5	5	5	4	1	5	2	4	33	3	3	1	5	2	4	3	3	25	73	

	U1											U2							U3										
3	Nº	Ite m 01	Ite m 02	Ite m 03	Ite m 04	Ite m 05	Ite m 06	Ite m 07	Ite m 08	Ite m 09	Ite m 10	Ite m 11	Iniciativ a	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 14	Ite m 15	Ite m 16	Ite m 17	Cre atividad	Ite m 18	Ite m 19	Ite m 20	Ite m 21	Ite m 22	Ite m 23	Ite m 24	Mot ivaci	Em plea b
4	1	4	3	2	5	5	4	2	3	5	4	4	41	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	4	4	5	30	97
5	2	4	5	5	3	2	5	3	3	5	3	5	43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	108
6	3	5	5	2	5	4	2	2	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	34	108
7	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	115
8	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	93
9	6	5	3	4	4	5	1	1	3	4	4	4	38	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	5	4	4	5	30	94
10	7	3	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	41	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	34	105
11	8	2	4	3	3	2	5	3	4	2	3	1	32	5	4	5	5	4	5	28	1	5	4	5	5	4	5	29	89
12	9	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	94
13	10	3	5	2	4	3	1	3	2	1	3	2	29	4	4	5	4	4	5	26	2	4	4	5	4	4	5	28	83
14	11	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	94
15	12	4	4	2	3	4	3	3	4	1	1	1	30	4	3	3	4	3	3	20	1	4	3	3	4	3	3	21	71
16	13	3	4	3	3	4	3	3	5	3	2	2	35	4	3	5	4	3	5	24	2	4	3	5	4	3	5	26	85
17	14	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	2	34	5	2	4	5	2	4	22	2	5	2	4	5	2	4	24	80
18	15	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	90
19	16	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	37	2	4	5	2	4	5	22	5	2	4	5	2	4	5	27	86
20	17	3	3	5	4	3	5	3	5	4	5	4	44	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	3	4	26	92
21	18	3	3	5	3	5	5	5	5	2	2	2	40	1	3	5	1	3	5	18	2	1	3	5	1	3	5	20	78
22	19	5	3	5	4	5	5	2	2	1	2	3	37	4	2	4	4	2	4	20	3	4	2	4	4	2	4	23	80
23	20	5	3	2	3	4	2	2	2	3	2	5	33	4	5	4	4	5	4	26	5	4	5	4	4	5	4	31	90
24	21	4	5	4	3	4	4	1	4	3	2	4	38	2	4	5	2	4	5	22	4	2	4	5	2	4	5	26	86
25	22	3	5	4	4	4	4	4	4	5	1	2	40	4	5	5	4	5	5	28	2	4	5	5	4	5	5	30	98



...

BD\_correlación

Comp\_lab

Empleabil



## Apéndice 6. Artículo Científico

### **Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016**

Carlos Ayre Yangali  
cayrey@gmail.com

#### **Resumen**

La presente investigación titulada “Desarrollo de competencias laborales y Empleabilidad de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016”, tiene como objetivo establecer la relación que existe entre las competencias laborales y la empleabilidad.

El tipo de investigación es básica y de diseño no experimental, correlacional de corte transversal. La población fue de 200 alumnos egresados del centro del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán y la muestra está constituida por 90 egresados, utilizando la técnica de la encuesta, para evaluar la variable de estudio se aplicó un instrumento con escala Likert. Para la recolección de datos el cuestionario de competencias laborales y el cuestionario de empleabilidad respectivamente, los cuales fueron validados en su contenido mediante el juicio de expertos y valorados su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach, resultado valores de 0,878 y 0,910 respectivamente

Según los resultados que muestra una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig.} = 0,966 > 0,05$  entre las variables de competencias laborales y la empleabilidad, no se rechaza la hipótesis nula.

Se acepta la hipótesis nula por lo que podemos inferir que, el desarrollo de las competencias laborales no está relacionada directamente con empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico de los productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016.

Palabras claves: competencias laborales, empleabilidad.

## Abstract

The present research entitled "Development of labor competencies and employability of the graduates of the Technical Center for Peruvian German Technical Education of the fencing of Lima 2016", aims to establish the relationship between labor competencies and employability.

The type of research is basic and non-experimental, cross-sectional correlational design. The population was 200 students graduated from the center of the productive technical education center Peruvian German and 90 graduates constitute the sample, using the technique of the survey, to evaluate the study variable we applied an instrument with Likert scale. For data collection, the labor competency questionnaire and the employability questionnaire, respectively, which were validated in their content by expert judgment and assessed their reliability using the Cronbach alpha coefficient, resulted in values of 0.878 and 0.910 respectively

According to the results shows a very low positive relation, being the Spearman correlation coefficient of 0.005 considering that  $\text{sig.} = 0.966 > 0.05$  between the labor competency variables and the employability, the null hypothesis is not rejected.

The null hypothesis is accepted so we can infer that the development of labor competencies is not directly related to the employability of the graduates of the technical education center of the productive Peruvian German fencing of Lima 2016.

Key words: labor competencies, employability

## Introducción

La formación del capital humano para el desarrollo sostenible, la competencia laboral que debe adquirir el estudiante en el Centro de Educación Técnico Productiva tiene que responder a las necesidades del mercado laboral, debe

vivenciarlo tal como lo haría en escenario del trabajo, el itinerario formativo debe de realizarse juntamente con el mercado laboral.

La competencia laboral es un conjunto de capacidades que tiene un apersona para realizar una tarea específica, que le permite ser empleable. OEI-Bogotá, D.C., agosto de 2003.

Actualmente en el país las competencias laborales deben impulsar la productividad, empleabilidad y mejorar la calidad de vida de las personas, para esto es tarea de las instituciones educativas que su oferta debe darse luego de identificar las profesiones con mayor demanda en el mercado laboral, también se debe tener en cuenta que algunas carreras tienen bajas remuneraciones.

El ministerio de educación del Perú debe dar autonomía académica y administrativa real a las instituciones educativas para que conjuntamente con el mercado laboral se elabore el itinerario formativo por cada profesión y ser capaces de eliminar aquellas especialidades que no son alternativa y crear otras que respondan a la realidad del mercado laboral, para ello se debe de contar con la infraestructura adecuada, equipos, materiales, instrumentos que permita vivenciar al alumno un desempeño tal como lo haría en el mercado laboral.

El ministerio de educación debe retomar el las coordinaciones con el ministerio de trabajo y promoción del empleo, para que se coordine la involucración de las empresas en la realización de la malla curricular y también acerca de las practicas pre profesionales en las que puedan acceder los estudiantes.

Existe una realidad en cada centro educativo técnico productiva con la actitud de los directivos y docentes que actúan con indiferencia frente al aprendizaje de los estudiantes, cuando este es primordial para lograr las competencias que se requiere que obtengan y puedan al egresar conseguir, mantenerse o generar su propio empleo.

La educación técnica en el país es contemplada como la educación de los

excluidos debido que solo acceden a ellas los que no pudieron ingresar a una universidad o no pueden pagar estos estudios.

Existe desequilibrio entre la demanda laboral y la escasez del talento, debido a que la educación no es óptima, las empresas se están sofisticando y necesitan una clara especialización y no de saber de todo un poco, en las habilidades duras, mientras en las habilidades blandas se debe tener en cuenta la capacidad de liderazgo, la resiliencia laboral, la inteligencia emocional

Si el estudiante fue formado con actitudes emprendedoras no tendrá obstáculos para su empleabilidad. Por eso es necesario tener en cuenta los saberes de los estudiantes y su trayectoria, para acceder al empleo y mejorar sus procesos. “los nuevos saberes para la inserción laboral”. Claudia Jacinto\*, Verónica Millenaar\*\* Segunda versión:9 de agosto de 2011,

## Metodología

Esta investigación es de tipo cuantitativa no experimental, debido a que no se puede manipular las variables, se observa situaciones ya existentes no provocadas por el investigador, no se puede influir en ellas debido a que ya sucedieron al igual que sus efectos.

A su vez también tiene el enfoque transversal que analiza el estado de una variable y correlacional que tiene como objetivo describir relaciones en las dos variables.

Por lo tanto esta investigación busca el grado de relación que existe entre las competencias laborales y la empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán.

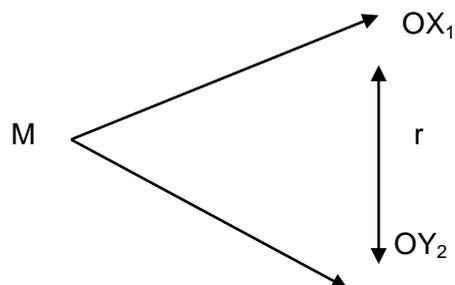


Figura 1 esquema de tipo de diseño (tomado de Sánchez y Reyes 2002)

**Dónde:**

- M : Muestra de Estudio.  
OX<sub>1</sub> : Competencias laborales.  
OY<sub>2</sub> : Empleabilidad.  
r : Correlación

**Resultados**

En cuanto a los resultados en lo referente a la percepción de la variable competencias laborales, muestran que un 75.56% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 20.00% se ubica en el nivel alto y el 4.44% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

En cuanto los resultados en lo referente a la percepción de la dimensión de conocimientos muestran que un 50.56% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 44.44% se ubica en el nivel alto y el 5.56% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

En cuanto a los resultados en lo referente a la percepción de la dimensión de habilidades muestran que un 90.00% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 6.67% se ubica en el nivel alto y el 3.33% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

En cuanto a los resultados, en lo referente a la percepción de la dimensión de actitudes muestran que un 65.56% de los egresados encuestados obtuvieron puntajes que los ubican en un nivel medio, mientras que un 27.78% se ubica en el nivel bajo y el 6.67% se ubican en el nivel alto, predominando los niveles medio y bajo.

En cuanto a los resultados en lo referente a la percepción de la variable empleabilidad, muestran que un 74.44% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 24.44% se ubica en el nivel alto y el 1.11% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

En cuanto a los resultados en lo referente a la percepción de la dimensión

de iniciativa muestran que un 82.22% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 16.67% se ubica en el nivel bajo y el 1.11 % se ubican en el nivel alto, predominando los niveles medio y bajo.

En cuanto a los resultados en lo referente a la percepción de la dimensión de creatividad muestran que un 52.22% de los egresados encuestados perciben en un nivel medio, mientras que un 43.33% se ubica en el nivel alto y el 4.44% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

En cuanto a los resultados en lo referente a la percepción de la dimensión de motivación muestran que un 70.00% de los egresados perciben en un nivel medio, mientras que un 25.56% se ubica en el nivel alto y el 4.44% se ubican en el nivel bajo, predominando los niveles medio y alto.

Desde el punto de vista del análisis correlacional que se tiene entre las variables competencias laborales y la empleabilidad presentan una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig} = 0,966 > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Así mismo, entre las correlaciones de las dimensiones de la segunda variable con primera variable se tiene como resultado que competencias laborales y la iniciativa presentan una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,009 considerando que  $\text{sig} = 0,930 > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En la segunda correlación se tiene como resultado que las competencias laborales y la creatividad presentan una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,024 considerando que  $\text{sig} = 0,820 > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. En la tercera correlación se tiene como resultado que competencias laborales y la motivación presentan una relación positiva muy baja, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0,005 considerando que  $\text{sig} = 0,966 > 0,05$ , se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

## Conclusiones

- Primero Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la empleabilidad, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,005 y el sig. Aproximada de 0.966, de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán\_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.
- Segundo Se determinó que no Existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Iniciativa, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,009 y el sig. Aproximada de 0.930, de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán\_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.
- Tercero Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Creatividad, según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,024 y el sig. Aproximada de 0.820, de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán\_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.
- Cuarto Se determinó que no existe relación significativa entre el desarrollo de competencias laborales y la Motivación según el resultado que la correlación de Spearman que tiene un valor de 0,005 y el sig. Aproximada de 0.966, de los egresados del Centro de Educación Técnico Productiva Peruano Alemán\_del cercado de Lima provincia y departamento de Lima en el 2016.

## Referencias

- Athanasou, Hager y Gonczi. (1994). *Competencias laborales como tarea específica*.
- Ducci, (1996). *¿El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*", en *Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER*. Guanajuato 23-25 de mayo, pp.15-26.
- Ferradas, O (2015). *Estudio cualitativo de la empleabilidad en una empresa de seguros peruana*. Pontificia universidad católica del Perú.
- Gil, J. (2007). *La evaluación de competencias laborales*. Educación XXI. No. 010, España.
- Granados, M (2013). *Desarrollo competencias laborales y formación de los profesionales en turismo año 2013*. (Tesis doctoral) Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Gonzales, D (2013). *La empleabilidad laboral inicial*. Estudio de la relación entre desempeño y competencias genéricas del ingeniero en aeronáutica. Universidad autónoma de nuevo león.
- Hirata (1997, cit. En Rodríguez-Mora, 2010, p.188).origen el termino empleabilidad.
- Hoffmann (1999). *Competencias laborales*. Ddefinición de competencia.
- Ibarra G. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*. Universidad de Chile.
- Kudo, I. (2011). *Fortaleciendo las habilidades y la empleabilidad en el Perú, políticas educativas para desarrollar la fuerza laboral del siglo XXI*. Lima: Banco Mundial.
- Lefresne (1999). Origen del término empleabilidad, en estudios americanos de

naturaleza médico-social

Peñaloza, W. (1977). *Política Educativa y Tecnología Educativa*. Lima: Ministerio de Educación y Electroperú.

Tarazona, S. (2003). *Perfil de empleabilidad del contador público peruano*. *Revista de investigación en psicología de la Universidad Mayor de San Marcos*.

Tito, P., Pereda, F. y Vilcaban, P. (2008). *Empleabilidad de egresados de la facultad de ciencias administrativas de la UNMSM*. Gestión en el Tercer Milenio.

Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

Tobón. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. Talca: Proyecto Mesesup

Vargas, Z. (2004). *La formación basada en competencias: Instrumento para la empleabilidad*. CINTERFOR/OIT. Extraído desde 3 de agosto 2005.

Vertiz, C (2015). *Los efectos del nivel educativo y la experiencia laboral en la empleabilidad de la pea en la región Piura, 2012*. Universidad nacional de Piura

Wong L. (2013). *Competencias laborales exigidas por la banca microempresaria a estudiantes de 10mo ciclo de la carrera de administración*. (Tesis maestro) Universidad de Lima.

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Carlos Ayre Yangali, estudiante (x), egresado ( ), docente ( ), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo identificado(a) con DNI N° 198569475, con el artículo titulado.

“Desarrollo de competencias laborales y empleabilidad de los egresados del centro de educación técnico productiva Peruano Alemán del cercado de Lima 2016”

Declaro bajo juramento que:

El artículo pertenece a mi autoría.

El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.

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

Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos 30 de setiembre del 2017

Carlos Ayre Yangali